



Puis je refuser une mutation

Par **ecureuilvert**, le **02/11/2011** à **23:30**

Bonjour,

je travaille ds une sté depuis une quinz d annees. cette société sous-traite les produits d une grosse societe. Il y a actuellement pourparlers de reprise de la societe ds laquelle je travaille par la grosse societe. mon employeur nous évoque, si cela se fait, la reprise de son personnel par la grosse societe. Cependant la grosse societe est à plus de 80 km du lieu de travail actuel. quels sont mes droits par rapport à cette eventuelle mutation ? suis je en droit de refuser ?

Je precise que je n'ai pas de contrat de travail écrit, et que sur mes fiches de paie est indique : toutes les conventions

merci de me dire quels sont mes droits par rapport à cela

Par **pat76**, le **03/11/2011** à **14:59**

Bonjour

Dans votre contrat de travail actuel, avez-vous une clause de mobilité?

Par **ecureuilvert**, le **03/11/2011** à **16:12**

MERCI DE BIEN VOULOIR ME REPONDRE, MAIS COMME INDIQUE DANS MA QUESTION, MON EMPLOYEUR, LORS DE MON EMBAUCHE, NE M A PAS FAIT DE CONTRAT ECRIT. IL ME SEMBLE QUE LE CONTRAT ECRIT N EST PAS UNE

OBLIGATION.

JE COMPRENDS VOTRE REPONSE CONCERNANT LA MOBILITE, MAIS EN CAS D'ABSENCE DE CONTRAT, PEUT IL FAIRE APPLIQUER CETTE CLAUSE ?
MERCI ENCORE POUR VOTRE AIDE

Par **pat76**, le **03/11/2011** à **16:37**

Bonjour

Pas de contrat, pas de clause de mobilité donc vous pourrez refuser la mutation.

Vous avez des collègues dans la même situation?

Vous êtes en CDI à temps complet et si les bulletins de salaire peuvent faire office de contrat à durée indéterminée, votre employeur avait deux mois au plus tard après votre jour d'embauche pour vous remettre un document écrit dans lequel devaient être précisés les relations et les conditions de travail.

Lisez ce qui suit:

Décret no 94-761 du 31 août 1994 portant transposition de la directive no 91/533/C.E.E. du Conseil des communautés européennes du 14 octobre 1991 relative à l'obligation pour l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail et modifiant le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat)

Le Premier ministre, Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Vu la directive no 91/533/C.E.E. du Conseil des communautés européennes du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail; Vu le code du travail, notamment les articles L. 620-3, L. 320, R. 143-2, R. 320-2 et R. 320-5; Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète:

Art. 1er. - Au premier alinéa de l'article R. 143-2 du code du travail, le 3o est complété par le membre de phrase suivant: >.

Art. 2. - Sont insérés à l'article R. 320-5 du même code, après le deuxième alinéa, les deux alinéas suivants: >

Art. 3. - Le ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville, le ministre de l'équipement, des transports et du tourisme, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre des départements et territoires d'outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 31 août 1994

dans google vous tapez: Directive 91/533/CE et prenez connaissance des articles 2 et 3 de la

directive

Vous cliquerez sur la ligne qui apparaîtra de cette façon:

PDF] Directive 91/533/CE - A la Une — ITM

Par **ecureuilvert**, le **03/11/2011** à **21:46**

BONJOUR PAT76

MERCI POUR TOUTES CES INFOS

PAR AILLEURS JE NE PEUX PAS CONSULTER LES CONVENTIONS COLLECTIVES

BECAUSE, ELLES AUSSI SONT ABSENTES

ET SUR MA FICHE DE PAIE, IL EST PRECISE "TOUTES LES CONVENTIONS COLLECTIVES"

POUVEZ VOUS M ECLAIRER SUR SUR POINT, CAR NOTAMMENT JE NE SAIS PAS SUR QUOI ME BASER POUR L'EVENTUELLE PRIME DE LICENCIEMENT EN CAS DE REFUS DE MA PART DE MUTATION.

TROP LONG POUR EXPLIQUER LA SITUATION, MAIS EN CE QUI ME CONCERNE JE PREFERE PRENDRE LES DEVANTS, CAR MON PATRON NOUS A FAIT COMPRENDRE QU IL NE SOUHAITAIT PAS DEBOURSER ET JE PENSE QU'UN LICENCIEMENT L'ARRANGERAIT BIEN (NOUS SOMMES AU MOINS DEUX DANS CE CAS)

POUR LES 3 AUTRES, JE PENSE QU ILS ACCEPTERONT PEUT ETRE UNE MUTATION. COMMENT DOIS JE ETRE AVERTI D'UN EVENTUEL CHANGEMENT ?

EST CE PAR COURRIER ?

COMBIEN DE TEMPS AVANT ?

AI JE UN TEMPS LEGAL DE REFLEXION ?

DOIS JE FORMULER MA REPONSE PAR COURRIER ?

MERCI

Par **pat76**, le **04/11/2011** à **11:10**

Bonjour

Vous travaillez dans quelle branche. Sur vos bulletins de salaire, vous avez un code APE ou NAP, pouvez-vous nous le communiquer.

En ce qui concerne la mutation, votre employeur devra vous faire une demande écrite (remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec avis de réception).

Vous aurez un délai qui sera obligatoirement précisé dans la lettre, pour répondre.

Vous donnerez votre réponse par lettre recommandée avec avis de réception.

Vous garderez une copie de la lettre et vous en enverrez une copie à l'inspection du travail avec un courrier informant de la situation.

Pour l'instant donner nous les renseignements sur la branche de votre métier ainsi que la code APE ou NAP qui figure sur vos bulletins de salaire.

Quelle est votre ancienneté dans l'entreprise?

Par **ecureuilvert**, le **05/11/2011** à **12:03**

BONJOUR

ENVOYER UNE COPIE A L'INSPECTION DU TRAVAIL : POURQUOI ? EST CE LA PROCEDURE NORMALE, OU DOIS JE LE FAIRE SEULEMENT SI MON PATRON N'ACCEPTÉ PAS MA DECISION (le refus de mutation) ?

POUR REpondre A VOS QUESTIONS :

JE SUIS DANS CETTE STE DEPUIS 1996 (15 ans)

SOCIETE COMMERCIALE je pense

SUR MES FICHES DE PAIE LE CODE APE JUSQUE DEC 2008 ETAIT : 671C

ET DEPUIS 2009 : 6630Z

MERCI 1000 FOIS

Par **pat76**, le **05/11/2011** à **14:49**

Bonjour

Vous pouvez envoyer la copie de la lettre que vous adressez à votre employeur à l'inspection du travail dès maintenant ou après la réponse de votre employeur à votre refus de mutation.

Le principe est que l'inspection du travail soit informée de la situation.

En ce qui concerne votre convention collective, il n'y a rien de spécifié concernant le personnel des sociétés de gestion de portefeuilles ou de fonds.

J'ai cherché avec le code APE 671C et le Code NAF 66.30Z aucune des conventions collectives afférentes au code 66.30Z ne correspondent à votre profession.

Il vaudrait mieux demander à votre employeur de quelle convention collective vous dépendez et de pouvoir la consulter. Il ne pourra pas vous refuser.

Par **ecureuilvert**, le **05/11/2011** à **18:00**

JE VOUS REMERCIE POUR TOUTES LES REPONSES QUE VOUS AVEZ APPORTEES AUX QUESTIONS QUE JE ME POSAIS
VOTRE AIDE M'EST BIEN PRECIEUSE, ELLE ME PERMETTRA D'AGIR EN CONNAISSANCE DE CAUSE

MERCI BEAUCOUP