



Zone d'habitats astreinte

Par **DjangoEIDogo**, le **03/07/2014** à **19:29**

Bonjour à tous,

Je suis salarié en CDI dans une grande entreprise française. Mon contrat de travail stipule que je dois effectuer une semaine d'astreinte toute les 5 semaines. Cette astreinte m'oblige à être domicilié dans une zone délimitée comprenant une dizaine de villes. Mon employeur avec l'accord de syndicats a réduit cette zone.

Déménager de la zone peut être un motif de rupture de contrat. Ma question est donc, mon employeur peut il me licencier si je déménage dans une ville qui était présente dans la liste le jour de la signature de mon contrat, mais qui ne l'est plus aujourd'hui.

Merci

Par **moisse**, le **04/07/2014** à **07:52**

Bonjour,

C'est une question gigogne que vous posez.

L'employeur peut toujours licencier même sans motif. Dans votre cas vous demandez si le déménagement sera considéré comme motif suffisant, constituant une cause réelle et sérieuse.

C'est mon avis, même si votre contrat d'origine délimite une zone plus étendue, dans la mesure où un accord aurait été négocié avec des syndicats représentatifs dans l'entreprise. Encore faut-il que ce déménagement impacte réellement sur votre capacité à respecter les contraintes de cette astreinte.

Par **aguesseau**, le **04/07/2014** à **10:12**

bjr,

ayant eu à connaître cette situation, en cas de modification de la zone d'habitats d'astreinte, si vous ne vous trouvez plus dans la zone d'astreinte, vous pouvez continuer à exercer votre emploi sans prendre cette astreinte.

mais sachant que les tribunaux reconnaissent au salarié le droit à une vie privée et familiale, je pense qu'un éventuel licenciement pourrait être considéré sans cause réelle ni sérieuse.

les tribunaux ont donné tort à des employeurs qui voulaient modifier le lieu de travail d'un salarié malgré une clause de mobilité prévue dans le contrat de travail avec cet argument.

cdt

Par **moisse**, le **05/07/2014** à **07:38**

Bonjour,

[citation]les tribunaux ont donné tort à des employeurs qui voulaient modifier le lieu de travail d'un salarié malgré une clause de mobilité prévue dans le contrat de travail avec cet argument. [/citation]

Non pas avec ce genre d'argument.

Le changement du lieu de travail (hors même bassin d'emploi) doit être justifié par des besoins, afin d'éviter les mutations "sanction".

Il ne faut donc pas généraliser des décisions d'espèce.

Dans le cas présenté, le risque est certain, de subir un licenciement pour une cause réelle et sérieuse, si par exemple l'éloignement rend impossible le respect des astreintes et surtout le délai d'intervention.

Par **aguesseau**, le **05/07/2014** à **10:30**

pourvoi 09-69127:

" Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher concrètement, comme il lui était demandé, si la décision de l'employeur de muter le salarié de Compiègne à Paris ne portait pas une atteinte au droit du salarié, lequel faisait valoir qu'il venait de s'installer à Salouel ensuite de son divorce afin d'offrir de meilleures conditions d'accueil à ses enfants, à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;"

Par **Lag0**, le **05/07/2014** à **10:39**

Bonjour,

Je pense qu'il y a un malentendu.

Je ne comprends pas le problème de la même façon.

Ici, il semble que le salarié habite bien dans la zone définie par l'employeur. L'employeur ne

modifie pas le lieu de travail. C'est le salarié qui veut déménager hors de la zone prévue.

Par **moisse**, le **06/07/2014** à **09:35**

Bonjour,

C'est bien ainsi que je comprends le problème, et le risque d'un licenciement justifié est réel.