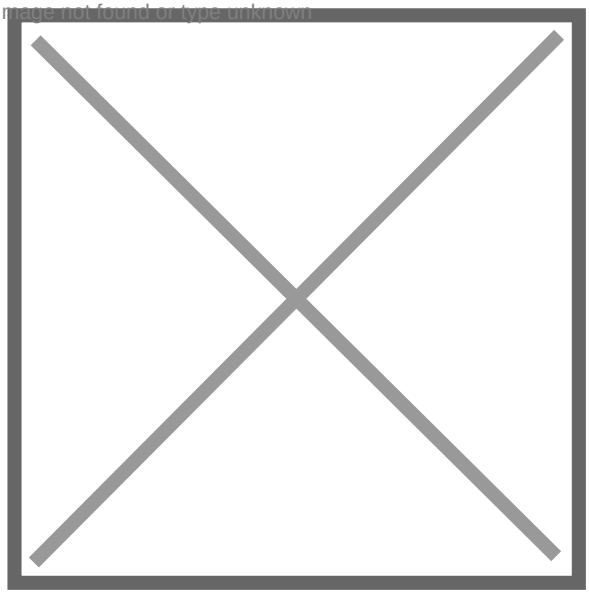
Image not found or type unknown



Mutation non justifié, licenciement camouflé.

Par **warez51**, le **26/09/2012** à **19:25**

Bonjour,

Mon entreprise est prestataire de services pour la grande distribution, je suis dans un magasin depuis 9 ans comme vendeur, dans une équipe de 8 vendeurs.

Mon employeur m'a pris pour un entretien sur mon lieu de travail sans courrier au préalable fin juillet 3 jours avant mes vacances d'été, pour me proposer une mutation à 65 kilomètres de chez moi ou un autre emploi autre part.

Une heure après j'ai eu un entretien avec la direction du magasin, qui me reproche "de ne plus rentrer dans la politique commerciale du magasin et quelques fautes minimes".

Je suis le meilleur vendeur de mon rayon et je n'ai jamais eu d'avertissement au préalable.

J'ai défendu ma cause pour comprendre ce qui se passait car s'il y avait eu un problème dans mon travail il aurait pu me prévenir avant. (chef de rayon ou chef de secteur)

Ils m'ont donné rendez-vous après mes vacances pour me laisser le temps de réfléchir à la proposition qu'il m'ont fait.

J'ai une clause de "modification du lieu de travail" dans mon contrat de travail.

Je suis propriétaire de ma maison, 2 enfants scolarisés en bas âges.

Je pense plutôt à un licenciement caché.

Voilà ce qu'il y a d'écrit sur mon contrat :

Article III- MODIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL:

Vous pourrez être amené à assurer vos fonctions en tout lieu ou la société serait amenée à exercer son activité.

Tout changement du lieu habituel de travail, nécessité par l'organisation du service et la bonne marche de l'entreprise, ne saurait être considéré comme une modification substantielle et unilatérale par la société du contrat de travail. Les conditions particulières d'une nouvelle affectation vous seront communiquées en temps utile, afin que vous puissiez prendre toutes les dispositions nécessaires.

Votre refus de changement d'affectation serait dans cette éventualité constitutif d'une faute grave.

Voici la suite:*

Début septembre tous les vendeurs sont convoqués pour avoir la même proposition en indiquant que notre client avait demandé une réduction du personnel pour motif économique, il nous ont demandé une réponse sous 4 jours.

Personne n'ayant donné de réponse positive, la société a indiqué qu'une personne sera muté.

Comme par hasard je suis l'heureuse élus

J'ai posé la question comment avait était désigné la personne et sûr quel critère car dans mes collègues il y a des jeunes sans enfant, non marié, locataire et moins d'ancienneté.

"Nous n'avons pas à nous justifier."

Comment puis réagir à leur mauvaise fois car là il veule vraiment me licencier ?

Par **pat76**, le **27/09/2012** à **16:07**

Bonjour

Vous avez des délégués du personnel.

La clause de mobilité insérée dans votre contrat de travail n'est pas légale car elle n'indique aucun secteur géographique bien défini et prévoit une sanction en cas de refus. Cette clause est nulle.

Vous pourrez refuser la mutation pour des raisons familiales impérieuses et votre refus ne pourra pas être considéré comme une faute grave.

Le délai de 4 jours pour répondre est trop court.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Allez voir l'inspection du travail pour expliquer la situation.

Je pense que si licenciement il y avait, vous serez alors dans l'obligation d'assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Pour information, voici ce qu'indique la Chambre Sociale de la Cour de Casation concernant la clause de mobilité:

Zone géographique d'application précise:

" Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application (Cass. Soc. du 07/06/2006, pourvoi n° 04-45846 et en date du 12/07/2006,; pourvoi n° 04-45396);

à défaut elle est nulle (Cass. Soc. du 16/06/2009; pourvoi n° 08-40020)"

Pas de modification unilatérale de la Zone Géographique:

" L'employeur ne peut pas se réserver, dans la clause de mobilité, la possibilité d'étendre unilatéralement l'étendue géographique de l'obligation de mobilité du salarié concerné. Une telle précision est inopérante. En conséquence, un employeur qui souhaiterait étendre le champ géographique d'une clause de mobilité doit d'abord obtenir l'accord du salarié. Le régime de la modificationdu contrat de travail s'applique (Cass. Soc. du 14/10/2008; pourvoi n° 06-46400 et pourvoi n° 07-42352).

Pas de rupture automatique du contrat.

" Une clause de mobilité ne peut pas stipuler que tout refus du salarié emporte la rupture du contrat de travail. Si tel est le cas, la sanction est la nullité de cette clause. (Cass. Soc. du 19/05/2004; pourvoi n° 02-43252).

Clauses nulles selon la Chambre Sociale de la Cour de Cassation:

Une clause de mobilité inscrite dans le contrat d'un chauffeur-livreur prévoyait (Cass.Soc. du 28/04/2011; pourvoi n° 09-42321).

Condition d'application de la clause de mobilité.

Attention de l'abus:

" L'employeur qui met en oeuvre une clause de mobilité ne doit pas abuser du droit qu'il tient de celle-ci. Cet abus peut résulter:

- du comportement de l'employeur, s'il ne respecte pas le délai de prévenance ou, de façon générale s'il applique la clause pour des raions étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou dans des circonstances exclusives de la bonne foi contractuelle;

-ou encore des incidences sur la situation personnelle du salarié (Cass. Soc. du 21/01/2004;

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pourvoi n° 01-46788)."

Refus du salarié d'appliquer la clause de mobilité:

" Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité valable, du changement de son lieu de travail constitue, sauf abus de l'employeur, un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas, à lui seul, une faure grave. (Cass. Soc. du 23/01/2008; pourvoi n° 07-40522)."

Votre clause de mobilité n'étant pas valable, vous pouvez donc refuser la mutation. Ce refus ne sera en aucun cas, pouvoir être considéré comme une faute grave par votre employeur.

Un licenciement qui interviendrait suite à votre refus de mutation alors que la clause de mobilité de votre contrat de travail est nulle,sera requalifié par le Conseil des Prud'hommes en un licenciement sans cause réelle et sérieuseet vous ouvrira le droit de réclamer des dommages et intérêts.

Si vous avez des délégués du personnel faites leur part de la situation au plus vite.

Prenez contact avec l'inspection du travail.

N'hésitez pas à revenir sur le forum si le litige se poursuit avec votre employeur.

Par **warez51**, le **05/10/2012** à **08:14**

Merci pour vos réponses.

Voilà le courrier que je vais envoyer en A/R

Monsieur,

Je prends connaissance de votre lettre recommandée du 3 octobre 2012 m'informant de votre décision de modifier mon lieu de travail, en l'occurrence sur le site situé à .....

Eu égard à mon ancienneté dans mon poste actuel j'aimerais connaître les critères qui vous ont amené à privilégier votre choix en ma personne.

Lors de nos derniers entretiens des ..... 2012, je vous avais évoqué les conséquences engendrées, par votre décision, sur ma situation familiale. En conséquence je ne peux que vous préciser mon désaccord.

Je vous prie d’agréer, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Après j'attend la réaction et j'attaque pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse et m' ouvrira le droit de réclamer des dommages et intérêts.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés