



Comment prouver qu'une mutation est abusive ou pas ?

Par **GUEGAIN**, le **11/03/2009** à **13:34**

Bonjour,

J'aurais besoin d'un conseil, je vous explique ma situation.

J'ai été accusé à tort le 09/01/09 par une de mes collègues de lui avoir donné un coup de coup alors que ce n'était qu'une bousculade dans un couloir car elle ne souhaitait pas me laisser le passage, ce qu'elle a réussi à faire attesté par 2 faux témoignages.

D'où en a découlé une mise à pied en vue d'un entretien pouvant aller à un licenciement.

Lors de mon entretien, j'ai contesté les faits reprochés sachant que ce sont de faux témoignages et qu'aucune constatation réelle de coup où blessures n'a été faites par un médecin.

La seule constatation du médecin a été faite sur les dires de la personne qui m'accuse de coup, donc rien de réelle.

J'ai également dénoncé subir du harcèlement moral de la part de cette même personne qui m'accuse, je l'ai également prouvé avec des attestations de personnes ayant subi où ayant constaté du harcèlement de cette même personne.

Une enquête au niveau du SCHCT a été faite et le compte-rendu a révélé un problème de management qui a été pris en compte par la direction du personnel, mais à également dénoncé un problème de harcèlement moral, qui n'a pas été prise en compte.

Suite à ma contestation des faits reprochés, les 2 témoins ont été entendu par le directeur du personnel

J'ai donc reçu le 21/02/09, une lettre de la part du directeur du personnel, me stipulant que ma mise à pied conservatoire, ainsi que les sanctions disciplinaires étaient levés mais que je subissais quand-même une mutation (prenant effet le 23/02/09) de Roissy Charles de Gaulles, où j'étais en prestation, vers Lieusaint, sans connaître le motif de cette mutation, sachant qu'il a encore, au jour d'aujourd'hui, un réel besoin chez le client, de part la présence d'intérimaire sur le site de Roissy Charles de Gaulles.

Je trouve injuste que l'on puisse muter une employée en CDI à 200Kms de son lieu d'habitation alors que sur les sites clients persiste des intérimaires et des personnes moins anciennes que moi.

J'aimerais savoir si vous pouviez me donner un conseil pour que le problème de harcèlement soit pris en compte par ma société, pour que cette personne soit sanctionné de part ces agissements, savoir si le délai de prévenance concernant la mutation est légal car je n'ai pas eu le temps de me retourner et savoir si je suis dans la possibilité de réintégrer mon ancien poste chez le client, sachant que le besoin est réel.

Par **milou**, le **12/03/2009** à **12:00**

Bonjour,

une mutation est une modification du contrat de travail (dans l'hypothèse où votre contrat ne contient pas de clause de mobilité), qui nécessite l'accord des 2 parties au contrat. Vous êtes donc en droit de refuser de partir, et continuer à travailler dans vos conditions actuelles.

Ensuite de 2 choses l'une.

- Soit votre employeur laisse tomber...

- Soit il riposte par un licenciement (pas causé par votre refus, qui est un droit pour vous, mais par la faute qu'il vous reproche, cad l'altercation avec votre collègue). Dans ce cas, il ne vous restera plus qu'à contester votre licenciement (car sans cause réelle et sérieuse) devant le Conseil de prud'hommes. Vous avez l'air d'être en mesure de prouver vos dires, donc vos chances devant un tribunal ne sont pas négligeables je pense. J'espère avoir été claire, tenez-nous au courant.

CORDIALEMENT,