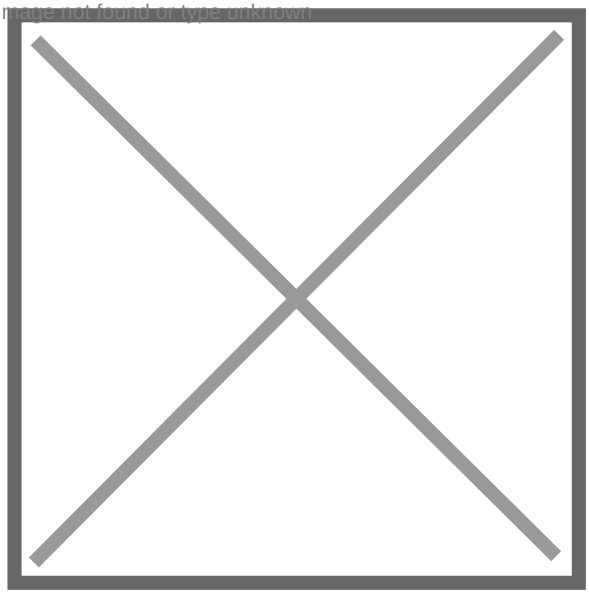
Image not found or type unknown



Refus de mobilité géographique

Par **Nini13**, le **05/10/2011** à **17:02**

Bonjour,
Mon employeur décide de centraliser certaines de ses ressources sur un site Parisien alors que je suis sur un site en province. Je fais partie d'un certain nombre de personnes concernées par cette action, et ce sur plusieurs sites en province.
Mon contrat précise une clause de mobilité géographique nationale, sans précision de lieu.
Par ailleurs ce contrat a été signé pour un poste particulier, depuis j'ai évolué dans l'entreprise. Mon avenant au contrat précise que les articles concernant la mobilité ne sont pas modifiés.
Mon employeur peut-il m'imposer la mobilité sans en avoir précisé le lieu ?
Merci par avance de votre retour.
Cdt,

Par **pat76**, le **05/10/2011** à **17:15**

Bonjout

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application (Cass. Soc. du 7/06/2006 pourvoi n° 04-45846; Cass. Soc. du 12/07/2006 pourvoi n° 04-45396);

A défaut elle est nulle (Cass. Soc. du 19 ami 2004 pourvoir 02-43252 et Cass. soc. du 16/06/2009 pourvoi n° 08-40020).

Par ailleurs, la clause de mobilité ne doit pas porter atteinte au libre choix du domicile. Voir en

ce sens l'article 8 de la Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Une clause de mobilité ne permet pas d'imposer au salarié un changement de domicile ou de résidence. Un tel changement constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié 5Cass. Soc du 15 mai 2007 pourvoi n° 06-41277 et Cass. Soc. du 4 juin 2008 pourvoi n° 07-40612).

Avez-vous vérifié votre convention collective afin de savoir si la clause de mobilité insérée dans votre contrat de travail correspond avec une clause de mobilité préconisée par votre convention collective?

La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des conditions spécifiques encadrant la mise en oeuvre d'une clause de mobilité (ex: mise en oeuvre d'une clause de mobilité possible uniquement pour de sérieuses nécessités de service; procédure de concertation à appliquer au préalable). Si l'employeur ne respecte pas ces dispositions, il ne peut imposer la mutation. Un licenciement qui serait fondé sur un refus du salarié d'accepter sa moblité dans ces circonstances serait sans cause réelle et sérieuse (Css. Soc. du 13/10/2004 pourvoi n° 02-42271).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés