



Validité clause de mobilité

Par **Gudule54**, le **19/11/2009** à **19:52**

Bonjour,

Voici l'article qui fait référence à ma clause de mobilité dans mon contrat de travail. Dans quels cas peut on être muté sur un autre établissement?

Article 12: AFFECTATION D'EMPLOI

L'embauchage du personnel vaut pour tous les établissements et services de même résidence administrative gérés directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur, sauf pour Paris.

De ce fait en cas de fermeture de l'établissement ou du service d'affectation, de suppression du poste, l'employeur proposera au salarié permanent son affectation à tout autre établissement ou service de même résidence administrative géré par lui.

Si le salarié refuse ce changement d'affectation, le contrat de travail sera considéré comme rompu de son fait.

Dans le cas de changement d'affectation, entraînant changement de résidence administrative, l'employeur s'engage à régler au salarié la totalité des frais de déménagement qui en résulteraient et, en cas de refus du salarié, celui-ci bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 17 de la présente convention.

Par **Cornil**, le **22/11/2009** à **16:08**

Bonsoir "Gudule54"

Ben, ton contrat le dit: "en cas de fermeture de l'établissement ou du service d'affectation, de suppression du poste"

Ceci dit la clause " Si le salarié refuse ce changement d'affectation, le contrat de travail sera considéré comme rompu de son fait. " est à mon avis nulle car abusive. Eventuellement licenciement pour faute grave, encore que la jurisprudence considère qu'en cas de raisons familiales vérifiées, la faute grave doit être écartée. Mais en aucun cas "démission" présumée du fait d'un tel refus.
Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Gudule54**, le **22/11/2009** à **19:28**

Peut on donc etre muté pour un autre motif que ceux cités?

Ils me mute pour des raisons sois disant de restructuration invoquant le fait que j'aurais refusé une formation, formation à laquelle je n'ai jamais été convoqué. Ceci est un résumé rapide. Mais mon poste n'est ni supprimé et à toujours la meme appellation. L'etablissement bien entendu reste ouvert. De plus un départ en retraite avait lieu en meme temps.

Par **Cornil**, le **22/11/2009** à **22:32**

Bonsoir "Gudule54"

Une mutation pourrait certes à mon avis être envisagée pour d'autres motifs que ceux invoqués par ton contrat de travail, mais avec ton accord seulement, si cette mutation a des conséquences négatives pour toi (allongement frais de transport, etc.) .
En tout cas pas d'office pour les raisons fallacieuses que l'employeur semble invoquer (refus de formation) et qui s'apparentent à une sanction disciplinaire. Le départ en retraite n'a cependant rien à y voir.
Bon courage et bonne chance

Par **Gudule54**, le **23/11/2009** à **09:29**

Quelles sont donc les demarches à suivre pour attaquer. Je me renseigne de mon coté sachant qu'un délégué syndical entreprend les memes recherches de son coté afin d'etre le plus sur possible. Ils m'ont obligé à signé un avenant sinon j'etais licencié. Donc que faire?

merci beaucoup en tout cas.

Par **Cornil**, le **23/11/2009** à **15:27**

Bonjour "gudule54"

Eh ben la signature demandée d'un avenant concernant cette mutation est bien la preuve qu'il fallait ton accord!

Maintenant, tu as signé, et je pense qu'il te sera difficile de faire annuler cet avenant!

Bon courage et bonne chance

Par **Gudule54**, le **23/11/2009** à **15:59**

Le soucis est que je n'ai pas eu le choix si je ne signalais pas j'étais forcément licencié mais rien ne m'empêche de dénoncer ma mutation? De plus j'étais et je suis en arrêt de travail (fracture du poignet et opération) donc pas de possibilité de me renseigner au travail. Sinon c'est pour moi la porte ouverte à tout abus. Que me conseillez vous?

Par **Cornil**, le **23/11/2009** à **16:27**

"Gudule54"

Le fait pour l'employeur, arguant de nécessités économiques, de proposer une modification du contrat de travail faute de quoi il se réserve de procéder à un licenciement, est parfaitement légal. Seule une procédure doit être respectée (LRAR laissant un mois de délai de réflexion).

Tu n'avais pas tout dit dans ta première question, et même orienté le débat sur la clause de mobilité de ton contrat, alors que finalement il s'avère que celle-ci n'est nullement en cause puisque si elle avait été mise en avant, nul besoin de te faire signer un avenant.

Aucun conseil (monopole d'avocat).

Un avis que je répète: action en justice bien difficile et hasardeuse, qui ne pourrait porter que sur la réalité de la restructuration avancée, et rendue encore plus handicapée par le fait que tu as accepté cette mutation par signature d'avenant.

Tu as contact avec un délégué syndical, demandes-lui de rencontrer un conseiller juridique de son syndicat pour évaluer les chances de succès d'une action en justice que pour ma part j'estime faibles.

Cela clôt pour moi mes interventions sur cet échange, inutile de me relancer.

Bon courage et bonne chance.

Par **Gudule54**, le **23/11/2009** à **17:09**

en tout cas je vous remercie beaucoup pour votre aide. Bonne continuation