Image not found or type unknown

Salarié itinérant et secteur géographique

Par **mathilde35**, le **09/04/2015** à **17:35**

Bonjour,

après mon 1er post (merci à ceux qui m'ont répondue) je reviens de manière plus précise!

Petit récap : emploi : salarié Technicien sav : Signature du contrat pour un secteur bien défini [s]la Bretagne et occasionnellement[/s]d'autres régions.

Le problème : 55% des interventions traitées hors Bretagne depuis 1 an.

Dans le contrat de travail il est écrit :

-[s]article 3 : secteur géographique et ou clientèle[/s]

"Le secteur de SAV que Mr ..... a en responsabilité porte sur les départements qui couvrent la zone définie entre les parties et intitulée : Région : Bretagne et occasionnellement sur d'autres régions en fonction des chantiers ou besoin de la société.
Mr ..... reconnaît avoir pris connaissance de la carte de son secteur.
Ce secteur pourra évoluer en fonction des potentiels du marché, de l'organisation du service SAV de l'entreprise et de la politique de l'entreprise."

puis un peu plus loin :

[s]-article 9 : résidence, lieu de travail et mobilité[/s]

"Mr X est tenu de résider sur la zone sav qu'il couvre.
Mr X sera rattaché à l'établissement de (la ville), et sera amené à se déplacer sur l'ensemble de son secteur et partout où les nécessités de son travail l'exigeront.

Par ailleurs, en cas de modification du lieu d'établissement de l'entreprise par suite d'un déménagement notamment, ou de modification de la structure juridique de l'entreprise par suite de création d'un nouvel établissement par exemple, l'établissement auquel Mr X est rattaché pourra etre modifié sans que celui-ci puisse s'y opposer."

D'après les 1ers avis que j'ai eu il ne s'agit pas d'une clause de mobilité mais cela pourrait y etre assimilé...

Le truc c'est que par la fonction du poste, la mobilité est inhérente. Mais mon mari a signé à la base pour un secteur précis.

Depuis, aucun avenant ou notification de l'employeur que la zone avait été agrandit (indre et loire, loir et cher, pays de la loire, charente, basse normandie...). Il a déjà dit (oralement) à son responsable que ce n'était pas ce qui était convenu.

Aujourd'hui, mon mari ne veut plus de ces conditions il souhaite quitter l'entreprise via rupture conventionnelle.

Nos questions : du fait de la fonction qui impose la mobilité, est-ce qu'ils peuvent augmenter le secteur comme ça sans avoir un accord du salarié ? Bien que dans le contrat un secteur bien défini apparait en tant que secteur Bretagne.

Quels arguments donnés lors de l'entretien qu'il a demandé lui même pour tenter de les faire accepter la RC ?

Merci beaucoup pour vos réponses

Par **P.M.**, le **09/04/2015** à **19:42**

Bonjour,
Ce sujet fait double emploi avec celui-ci...
La rupture conventionnelle n'est pas faite pour régler les litiges et le salarié ne peut pas obliger l'employeur à en accepter le principe...
Donc, s'il la refuse, il faudrait bien envisager une autre voie...
Personnellement, je n'ai rien à ajouter à mon analyse et à mes conseils et suggestions...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés