Image not found or type unknown

Clause de mobilité et maternité

Par **Lenou16**, le **13/06/2012** à **20:18**

Bonjour
Je suis actuellement cadre et en congé maternité (j'ai accouché le 30 mars 2012). Je dois reprendre le travail mi juillet.
Avant mon départ en congé maternité, mon employeur m'avait positionné sur une mission différente (au service RH en renfort) de celle pour laquelle je suis normalement employée (management et relation client) en invoquant le fait qu'il n'y avait plus suffisamment d'activité pour me maintenir. J'avais accepté car le poste était plus "calme" pour mon état et que j'avais envie de me rendre utile.
Je suis partie en congé mat sans savoir vraiment ce que je ferai à mon retour ; j'ai dès le départ prévenu mon employeur que je ne prendrai pas de congé parental et que je serai donc de retour assez vite.
Aujourd'hui je suis passée à mon entreprise pour remettre des papiers et j'en ai profité pour m'entretenir au sujet de mon retour avec la RRH.
Et stupeur : elle m'annonce qu'elle n'a rien à me proposer pour le moment. Et me suggère de rallonger mes congés ou de prendre un congé parental. Possibilité que je refuse. D'une parce que je ne veut pas me retrouver sans congé en fin d'année, deux par ce que le congé parental serait une ruine pour moi.
Devant cette déclinaison, elle se met d'un seul coup à me parler de mobilité ! En 1 seconde, je comprends ce qu'il se passe : on va me proposer de muter sur un autre site national de l'enseigne sachant très bien que je ne pourrai accepter, mon bebe étant très jeune, mon mari étant fonctionnaire territorial (procédure de mutation) et ses parents étant tout handicapés (donc besoin d'être à proximité). Et puis je n'ai en plus aucune envie de déménager et mon mari non plus ! Nous venons d'acheter un appartement.
Je précise que mon entreprise a organisé l'année dernière un PSE qui est terminé aujourd'hui, mais qu'elle continue à organiser les départs souvent forcés de ses cadres sous le manteau (3 de mes anciens collègues en ont déjà fait les frais).

Mon contrat possède bien une clause de mobilité (sur le territoire national) et j'ai peur qu'il invoque ce faux prétexte pour me licencier !

Qu'en pensez-vous ? C'est le stress.

Merci par avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **13/06/2012** à **21:36**

Bonjour,
Sur un poste tel que le vôtre, a priori, une clause de mobilité qui n'est pas plus limité qu'au territoire nationnal est illicite...

Par **Lenou16**, le **13/06/2012** à **21:42**

Merci pour cette piste.

Ayant travaillé au service RH et ayant établi des contrats de travail, cette clause est une clause "bateau".
Je précise que mon contrat initial est un contrat "employé" ; j'ai eu des avenants quand je suis progressivement passé "agent de maitrise" puis "cadre".

Aujourd'hui, dans mon entreprise, un employé peut être concretement soumis comme moi à cette clause.

Par **P.M.**, le **13/06/2012** à **21:57**

Il faudrait que vous indiquiez le texte complet de la clause de mobilité car je pourrais essayer de vous trouver la Jurisprudence la plus adéquate pour la contester...

Par **Lenou16**, le **14/06/2012** à **16:34**

Voici ce qui est mentionné dans mon contrat :

Le lieu habituel de travail est fixé à Bordeaux ou tout autre lieu en région bordelaise qui serait notifié séparément au salarié.
Toutefois, en cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités ou de son organisation et, plus généralement pour la bonne marche de l'entreprise, le salarié peut être amené à exercer son activité dans tout établissement de la société situé sur le territoire national.
Le salarié pourra être amené à travailler directement chez nos clients, éventuellement à changer de lieu de travail selon les besoins de l'entreprise et à effectuer des déplacements dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

Par **P.M.**, le **14/06/2012** à **18:38**

Bonjour,
On peut citer, entre autres ces décisions de la Cour de Cassation :
- Arrêt 04-45396 :
[citation]Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tel n'est pas le cas d'une clause se bornant à indiquer, dans un contrat de travail mentionnant qu'un salarié était affecté à une agence déterminée et rattaché à un établissement également déterminé, que " les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement ".[/citation]
- Arrêt 06-45088 :
[citation]Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone d'application. L'article 61 de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, dite STNTEC, du 1er janvier 1998, qui se borne à énoncer que "toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe, qui n'est pas accepté par le salarié est considéré, à défaut de solution de compromis, comme un licenciement et réglé comme tel", ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité. N'encourt pas la cassation, l'arrêt d'une cour d'appel qui décide que le licenciement fondé sur la seule violation de l'article 61 de ladite convention collective est sans cause réelle et sérieuse[/citation]
- Arrêt 05-45319 :
[citation]une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir, même sans abus de sa part, d'en étendre unilatéralement la portée[/citation]

Par **Lenou16**, le **15/06/2012** à **08:41**

Je connaissais effectivement ces arrêts.

Mais ne suis-je pas protéger davantage avec ma récente maternité ?

Par **P.M.**, le **15/06/2012** à **09:05**

Bonjour,
Si vous connaissiez ces différents Arrêts, cela m'aurait évité de les rechercher et je me demande alors pourquoi vous étiez ou êtes si stressée et pensiez que l'employeur pouvait profiter de votre clause de mobilité pour vous licencier à terme puisque bien sûr au retour d'un congé maternité, vous devez retrouver le précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, suivant l'art. L1225-17 du Code du Travail que vous connaissez sans doute aussi...

Par **Lenou16**, le **15/06/2012** à **13:32**

Oulà ! je ne voulais pas vous créer du travail supplémentaire ! Et ne pensais pas vous importuner. Pourquoi réagir comme cela ?

Je n'ignore pas mes droits mais je suis très loin de connaitre l'intégralité de la jurisprudence... Je recherche simplement un soutien informatif et éventuellement des témoignages similaires de jeunes mères dans la même situation !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **15/06/2012** à **13:52**

Vous ne m'avez pas importuné mais votre long exposé du début était loin de pouvoir faire penser que vous saviez que l'employeur ne pouvait pas faire jouer la clause de mobilité sur le plan national...
Ce soutien informatif, je pensais justement vous l'apporter mais je vois que ce n'est pas le cas, ce qui ne m'êmpêche pas de vous remercier pour votre attention...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés