



## Explicitation clause sur lieu de travail et la mobilité

Par **gwenal**, le **24/07/2012** à **15:34**

Bonjour,

Consultant dans une société de services sous convention SYNTEC, j'aimerais avoir des précisions sur la clause suivante figurant à mon contrat de travail.

"Le salarié exercera son activité en Région Parisienne.

Indépendamment des déplacements professionnels qu'il peut effectuer dans le cadre de ses attributions dans sa zone d'activité, le salarié est informé que sa zone d'activité pourra être modifiée dans la zone géographique suivante : France."

Comment interpréter cette clause? Quelle différence fait-on entre une zone d'activité et la zone géographique...

Et concrètement si cette société me propose une mission en province (plusieurs semaines en temps complet, m'empêchant de regagner mon domicile) suis-je en position de la refuser.

Merci par avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **24/07/2012** à **19:09**

Bonjour,

Normalement, une telle clause de mobilité est illicite...

Par **gwenal**, le **25/07/2012** à **08:05**

Merci pour votre réponse

qu'est ce qui est illicite dans cette clause? Le changement de zone? Ou le territoire France trop large?

Par **P.M.**, le **25/07/2012** à **09:36**

Bonjour,

Effectivement, une clause de mobilité s'étendant à la France entière est rarement admise sauf si l'emploi du salarié implique une zone géographique aussi large...

Par **gwenal**, le **25/07/2012** à **10:00**

Je n'avais pas trouvé cette information dans mes différentes recherches sur Internet... J'avais l'impression que c'était à l'appréciation du juge...

A savoir que j'occupe un poste de consultant qui implique donc une certaine mobilité, puisque ma société décroche des missions sur l'ensemble du territoire... Mais jusqu'à présent j'ai toujours eu des missions en région parisienne.

Autre question, si une mission m'est proposée en province, puis-je imposer que les déplacements pour me rendre sur le lieu de cette mission soient effectués sur mon temps de travail (je souhaite éviter de me lever à 4h du mat le lundi ou d'être obligé de partir le dimanche soir, et de rentrer à mon domicile le vendredi à 22h00).

Car à la lecture de la CCN du syntec, ils mentionnent des "voyages de détente" pour regagner son domicile, qui ne sont même pas obligatoires et qui s'effectuent plutôt en dehors des horaires de travail, tant que le salarié dispose d'un repos en famille de 24h pour un voyage hebdomadaire...

Cela me semble un peu gros...

Peut-on invoquer une situation personnelle pour refuser une mission? ( parent d'un nourrisson et d'un aîné d'à peine 2ans).

Car si mon conjoint se trouve seul pour gérer la garde de nos enfants en semaine, cela va avoir des impacts sur sa vie professionnelle ou alors nous obliger à prendre une nouvelle garde d'enfant (et donc induire des frais supplémentaires...)

Je ne suis pas contre effectuer des déplacements en province quelques jours par semaine, mais je ne veux pas être à temps plein pour plusieurs mois en province. Surtout qu'en l'espèce, on me proposerait ce type de mission dans l'espoir de me faire démissionner (effet crise...)

Par **P.M.**, le **25/07/2012** à **10:42**

Une clause de mobilité doit être indispensable aux intérêts légitime de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché, elle doit aussi prendre en compte la situation du salarié en évitant de porter atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale...

Le temps des déplacements professionnels n'est pas du temps de travail effectif mais il doit faire l'objet d'une contrepartie en repos ou financière...

En ce qui concerne un refus de mission, vous pourriez vous référer à l'[Arrêt 07-40523 de la Cour de Cassation](#)...

Par **gwenal**, le **25/07/2012** à **10:56**

Merci pour votre réponse...

Pour moi qui n'ait absolument pas un profil juridique, cela reste assez nébuleux...

Si je comprends bien, je peux refuser la mission et si licenciement s'en suit, je peux saisir la justice, mais il n'est pas assuré que j'ai gain de cause...

Par ailleurs, sur quels textes basez-vous vos dires sur la nécessaire contre-partie pour les temps de déplacements professionnels?

Merci par avance pour votre aide

Par **gwenal**, le **25/07/2012** à **11:46**

Re-bonjour,

j'ai trouvé l'Article L3121-4 du code du travail qui précise vos propos :

*Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.*

*Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.*

En tout état de cause dans mon entreprise, ce n'est pas appliqué et il me semble que les modalités d'application ne sont pas précisées dans la CCN du Syntec.

Avez-vous des conseils pour que je puisse demander l'application de ce dispositif dans mon entreprise?

Par **P.M.**, le **25/07/2012** à **12:22**

Ce qu'il faut retenir c'est que le salarié peut refuser d'accepter une mission éloignée pour une durée temporaire si la mise en oeuvre de la clause contractuelle porte une atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte ne pouvait pas être justifiée par la tâche à accomplir et n'était pas proportionnée au but recherché...

Vous avez donc trouvé par vous-même l'article du Code du Travail auquel je me réfèrais qui s'impose à l'employeur et que vous pourriez lui rappeler par lettre recommandée avec AR...

Par **gwenal**, le **26/07/2012** à **10:22**

Merci pour vos conseils...

Affaire à suivre donc, quand la proposition de mission se présentera.

Cordialement,