



Clause de mobilité - Contrat de travail

Par **oceandesagesse**, le **02/12/2010** à **21:35**

Bonjour,

Encore merci aux conseils en matière juridique que vos proposez aux internautes afférents au droit du travail.

Je souhaiterais quelques éclaircissements concernant une clause de mobilité afférente à mon contrat de travail.

A vrai dire, je m'interroge sur la mobilité géographique qui me serait imposée au sein d'un grand Groupe industriel.

La société pour laquelle je travaille est un grand Groupe industriel composé de 17 entités juridiques distinctes.

Je travaille actuellement au sein d'une de ces 17 sociétés ; la société HW, basée à Saint Aubin (91).

La société HW dispose par ailleurs de 8 établissements situés en province.

Ma question serait la suivante : cette clause de mobilité s'applique-t-elle aux 8 établissements de l'entité juridique HW ou à l'ensemble des 17 entités du Groupe ?

Qu'entend-on réellement juridiquement par la notion d'établissement ?

Je vous précise également que la division ACS dont il est fait mention plus bas correspond à

une branche d'activité que l'on retrouve dans l'ensemble des 17 entités du Groupe. Nous avons ainsi 17 entités juridiques ACS en France.

Je vous adresse un extrait de mon contrat de travail relatif à ma clause de mobilité :

Objet du contrat :

« Vous êtes engagé par la Société et vous serez rattaché à la division ACS – au sein de l'Etablissement de Saint Aubin. »

Clause mobilité :

« Vous êtes engagé initialement pour travailler à Saint Aubin.

Toutefois, pour des raisons touchant à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise, nous pouvons être amené à modifier le lieu de votre travail.

Vous pourrez ainsi être muté dans l'un quelconque de nos établissements.

Vous serez informé de cette décision de mutation dans un délai de 2 mois avant la prise d'effet de cette nouvelle affectation.

L'entreprise prendra en charge les frais de déménagement selon les modalités définies par la politique en vigueur dans l'établissement.

Dans le cas où vous refuseriez cette nouvelle affectation, la rupture du contrat de travail qui pourrait s'ensuivre vous serait alors imputable, entraînant votre licenciement, éventuellement pour faute grave. »

Je vous remercie pour vos conseils.

Bien cordialement

Ocean

Par **P.M.**, le **02/12/2010** à **22:14**

Bonjour,

Il faudrait déjà consulter la Convention Collective applicable pour voir si elle comporte des dispositions particulières à ce sujet...

A mon sens, dans l'état, cette clause de mobilité est nulle :

- Il n'y est pas fait mention en quoi elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée au but recherché compte tenu de l'emploi occupé , du travail demandé...

- Elle ne se limite pas une zone géographique précise...

- Il n'est pas listé les établissements pour lesquels elle s'applique...

Par ailleurs, lorsqu'il entend la mettre en application, l'employeur ne doit pas faire un usage abusif de la clause de mobilité...

Par **oceansagesse**, le **02/12/2010** à **23:21**

Je vous remercie pour ces conseils.

Bien cordialement

STL

Par **miyako**, le **03/12/2010** à **09:35**

Bonjour,

J'ajoute que le simple fait de prévoir un licenciement pour faute grave en cas de refus d'une telle clause rend cette dernière abusive ,le licenciement ne peut en aucun cas se présumer.

Telle que rédiger ,cette clause est sujette à litige ,

Mais il est facile ,pour l'employeur,de détourner une telle clause en invoquant une réorganisation de style économique.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **03/12/2010** à **09:50**

Bonjour,

Heureusement, il n'est pas si facile que ça pour l'employeur d'invoquer une réorganisation de style économique, en tout cas ça n'aura pas la même portée pour le salarié que de ne pas respecter une clause de mobilité valide...