



Mutation imposer suite à un retour parental

Par **Coco1700**, le **29/09/2020** à **14:11**

Bonjour. Je souhaite avoir une information sur ma clause de mobilité. Je vous explique ma situation actuelle. Je suis salariée depuis 2ans bientôt au sein d'un grand groupe. Ma responsable a recruté un CDI pour un remplacement de congé parental. Le congé parental revient début Octobre donc elle doit faire un choix et muter l'une d'entre nous car nous sommes en sur effectif sur le magasin. Donc elle m'annonce que je suis muter. Je ne suis pas la personne qui devait remplacer le congé parental je suis arrivé bien avant.

Dans la clause de mobilité je cite, Le salarié ayant pris connaissance de cette clause accepte les conséquences importantes tant sur sa vie privée et familiale.

Ont ils le droit ? C est la dernière phrase de la clause.

Par **P.M.**, le **29/09/2020** à **16:30**

Bonjour,

Il faudrait que vous reproduisez le texte toute la clause de mobilité mais une telle disposition semble déjà abusive...

Par **Coco1700**, le **29/09/2020** à **16:36**

Au terme de sa formation le salarié exercera des fonctions au magasin x...

Il est toutefois convenu que le lieu de travail du salarié pourra être déplacé en tout lieu où exercent les activités du Groupe, limité à la zone géographique de la région administrative où réside le salarié, sans qu'il puisse se prévaloir d'une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail. Ensuite il y a la dernière phrase, que vous avez déjà pris connaissance.

Par **Coco1700**, le **29/09/2020** à **16:39**

Son motif de la mutation est sur mon chiffre d'affaire, je suis le moins bon élément sur son magasin. Ce qui me pose soucis elle m'envoie sur un gros centre où j'ai déjà travaillé. Le centre ouvre le dimanche, mais mon conjoint travaille le dimanche et nous avons un enfant de

12ans peut il être un refus de ma part ?

Par **P.M.**, le **29/09/2020** à **16:54**

En principe, sauf obstruction caractérisée, même en présence d'une clause de mobilité, un refus de mutation de la salariée ne peut pas être sanctionné par un licenciement pour faute grave mais cela pourrait constituer une cause réelle et sérieuse....

Je présume que votre responsable ne vous a pas écrit le motif de la mutation...

Par **Coco1700**, le **29/09/2020** à **16:55**

Non elle ne me la pas écrit. Je n ai pas reçu de lettre recommandée également.

Par **Coco1700**, le **29/09/2020** à **16:57**

J ai un entretien avec le DRH demain, car je veux lui justifier mon refus. C est pour ça que je voulais avoir plus de renseignement sur ce qu elle a le droit ou pas de faire.

Par **P.M.**, le **29/09/2020** à **17:12**

Il faudrait déjà que la mutation vous soit notifiée par écrit en vous laissant un délai raisonnable de réflexion à moins que la Convention Collective applicable en prévoit un...

De votre côté, vous pourriez effectivement après motiver votre refus avec risque d'un licenciement...

Par **Coco1700**, le **29/09/2020** à **17:15**

Merci de vos réponses.

Pensez vous que si je justifie bien son motif de mutation et de son abus je pourrais saisir les prud'hommes ?

Par **P.M.**, le **29/09/2020** à **17:24**

Si le licenciement n'est pas pour faute grave mais pour cause réelle et sérieuse cela me semblerait difficile et particulièrement aléatoire...

Par **P.M.**, le **29/09/2020** à **18:30**

A la réflexion je note quand même que si ce n'est pas à l'intérieur de l'entreprise qui vous emploie mais du groupe que devrait s'exercer la mutation, elle pourrait être discutable et que même la clause de mobilité pourrait être invalidée...

Vous pourriez vous référer à l'[Arrêt14-26.577 14-26.578 14-26.579 14-26.580 14-26.581 14-26.582 14-26.583 14-26.584 14-26.585 14-26.586 14-26.587 de la Cour de Cassation](#) :

[quote]

la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe est nulle[/quote]

Par **Coco1700**, le **09/10/2020** à **11:13**

Bonjour,

Je reviens vers vous car j'ai reçu mon courrier en lettre prioritaire non en recommandé et c'est une affectation. Il n'y a pas de motif, ils me stipulent que à compter du 26 octobre je suis sur un autre magasin mais cependant je pourrais être encore déplacé. Ils me reparlent encore de la clause de mobilité. Je suis perdu, je ne sais pas si ce courrier est valable j'ai également peur qu'ils me déplacent comme ils le veulent. Que dois-je faire ? Est-ce que je dois signer cette affectation ? Que se soit ma responsable ou le Directeur du secteur ils n'ont pas eu le même discours je pense qu'on se moque de moi.

Cordialement merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **09/10/2020** à **13:30**

Bonjour,

Il faudrait que vous précisiez si le nouveau lieu de travail se situe hors du secteur géographique actuel et d'autre part si c'est toujours pour la même entreprise...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un avocat spécialiste...

Par **Coco1700**, le **09/10/2020** à **14:26**

Oui c'est pour la même boutique, j'aurais 15min de plus. Quand il y aura pas de bouchons donc C est dans la même zone géographique.

Par **P.M.**, le **09/10/2020** à **14:34**

Cela ne dépend même pas a priori de la clause de mobilité et a priori l'employeur en a le droit s'il le fait dans l'intérêt légitime de l'entreprise et que ce n'est pas d'une manière abusive...

Je ne pense pas qu'il vous demande de signer quoi que ce soit mais vous devriez vous présenter au nouveau lieu d'affectation à la date prévue...

Par **Coco1700**, le **09/10/2020** à **15:27**

Il m'envoie la car nous nous sommes en sur effectif dans le magasin où je suis et ils me disent que ou je vais nous allons aussi être en sur effectif. Ils me demandent de signer le courrier.

Par **Visiteur**, le **09/10/2020** à **15:57**

Bonjour

Votre clause aborde bien la notion de distance géographique par rapport à votre résidence et la proposition semble respecter cette notion.

Si l'on regarde la jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que l'employeur doit vérifier que l'atteinte au droit fondamental du salarié d'avoir une vie personnelle et familiale, était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherchée.

Dans votre cas, je ne pense pas que la distance puisse justifier un refus.

Par **P.M.**, le **09/10/2020** à **16:35**

Vous pourriez signer le courrier simplement comme quoi vous l'avez réceptionné sans pour autant exprimer votre accord comme une simple décharge...

Il n'y a besoin d'aucune clause pour une mutation à l'intérieur du même secteur géographique lorsque le lieu de travail n'est pas mentionné comme immuable au contrat de travail...

Comme je vous l'ai indiqué précédemment, vous pourriez refuser la mutation sans que ce soit a priori une faute grave mais cela constituerait une cause réelle et sérieuse de licenciement...

Par **Coco1700**, le **09/10/2020** à **18:06**

Merci de vos réponses.