



Contrat de travail - Clause de Mobilité

Par **Fredhino**, le **25/09/2009** à **23:16**

Bonjour, et merci de prendre le temps de consulter ma demande.

A l'aube de signer un contrat de travail il apparait en clause de mobilité un détail qui m'inquiète et je souhaiterais votre/vos avis pour la suite à donner.

La partie est la suivante

Clause de mObilité.

1. Le lieu de travail est fixé dans le Puy de Dome
2. Les Fonctions de M. impliquent des déplacements professionnels qui devront être effectués quelles qu'en soient la fréquence et la durée.

Si l'intérêt de son fonctionnement l'exige la société YYYY pourra à tout moment affecter le salarié dans tout établissement où elle exerce ou exercera ses activités, notamment en son siège social à Paris ainsi que sur tout autre zone géographique situé en France métropolitaine.

Et c'est cette partie en gras qui m'inquiète. Dois-je "dénoncer" cette clause avant de signer, dois-je refuser le poste ou bien dois-je accepter en priant je ne sais qui pour ne pas être délocalisé...

Merci à vous

Par **Aquanaute13**, le **09/10/2009** à **22:06**

Bonsoir Fredhino

Je reprends contact avec ce forum après une longue absence. Je vois que votre question est restée sans réponse. C'est un peu tard peut-être mais votre inquiétude est fondée.

Un employeur ne peut définir la zone de mobilité du salarié par référence à l'activité de l'employeur.

La zone de mobilité doit être déterminée de façon précise.

Votre employeur est tellement adroit qu'il vous en a mis plusieurs "...sur tout autre zone géographique située en France..." ce qui est illégal. En effet cela lui permet de modifier votre zone géographique de façon unilatérale.

La clause de mobilité doit être claire et non équivoque.

Elle doit délimiter la zone géographique précise dans laquelle une mutation peut être

envisagée.

En effet, le salarié doit connaître le périmètre ou l'étendue de son obligation.

Ainsi, l'employeur ne peut pas se réserver le droit de décider seul de l'étendue géographique de la clause de mobilité.

Dès lors, l'employeur, qui souhaite modifier l'étendue de la clause, doit d'abord obtenir l'accord du salarié.

Notez que la clause trop vague et imprécise est nulle.

Cette clause est donc nulle.

Une référence?

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 07 juin 2006.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 février 2007 n° 05-45319

L'article 1134 du Code Civil: Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise"

Que faire? Renégocier la clause ou se taire jusqu'au moment où l'on vous demandera de changer de zone.

J'espère avoir répondu à votre question.

Aquanaute13

Par **Fredhino**, le **10/10/2009** à **12:29**

Merci beaucoup pour cette réponse claire est précise.

J'espère ne pas avoir à me servir de tout ça mais on ne sait jamais. Il apparaît que d'autres éléments semblent également très peu clairs mais bon. Wait and see.

Encore merci

Par **Aquanaute13**, le **10/10/2009** à **17:31**

Bonjour Fredhino

N'oubliez pas que vous avez peut-être une Convention collective, indiquée sur votre contrat de travail et sur vos bulletins de salaire; que vos interlocuteurs privilégiés sont les représentants du personnel (DP et CE) et l'Inspection du travail et un syndicat de travailleurs de votre activité. Ce sont des personnes qui devraient bien connaître votre environnement de

travail.

A votre service.
Aquanaute13

Par **Fredhino**, le **10/10/2009** à **19:33**

re bonjour

Merci pour ces précisions, pour la convention collective comment la consulter gratuitement? internet fait payer partout. Les délégués du personnel ne sont pas encore en place puisque le nombre minimum d'employé va être atteint d'ici la fin du mois avec le début de l'activité.

Pour les autres, difficile d'arriver à joindre l'inspection du travail, jamais disponible par téléphone aux heures de fin de journée. et je ne connais pas le syndicat mais je me renseignerai.

Merci

Par **Aquanaute13**, le **11/10/2009** à **09:51**

Bonjour

Vous avez le site "legifrance" qui vous donne accès à une multitude de documents nationaux et internationaux dont les différents Codes et les Conventions collectives.

<http://www.legifrance.gouv.fr/home.jsp>

L'accès aux conventions collectives est dans la partie centrale "Droit français".

Pour l'Inspection du travail, vous avez la plume et le papier. Quant à l'adresse et le nom de l'Inspecteur ou du Contrôleur du travail dont vous dépendez, cela doit figurer sur "l'affichage obligatoire" que votre employeur ou Direction a l'obligation d'afficher.

Cordialement
Aquanaute13