Image not found or type unknown

Refus (partiel) de déplacement professionnel

Par **SadE**, le **25/03/2011** à **16:01**

Bonjour,

je suis cadre technique dans une PME régie par la convention collective de la Métallurgie. J'ai une clause de mobilité "occasionnelle en France et a l'étranger"

On m'a demandé ce jour (25/03) de partir en déplacement en Thailande pour une durée de 9 jour à partir du 11/04. J'ai émis des réserves à mon employeur concernant ma disponibilité sur cette période. Effectivement mon épouse à un planning établi depuis plus d'une semaine déjà et elle travaille certains jours jusqu'à 22h. Nous n'avons personne pour garder nos 2 enfants et plus particulièrement le plus petit (18 mois) ... J'ai donc demandé a ce que ça soit décalé.

Cependant mon employeur est intransigeant et ne dit qu'il ne peut pas décaler le déplacement (ce dont je doute objectivement fort). En réunion il m'a clairement menacé de sanctions si je ne faisais pas le déplacement.

Mais pour replacer les choses dans leur contexte, il faut dire qu'il y a chez lui une légère tendance au harcèlement à mon encontre depuis quelques mois : je suis le seul à ne pas avoir eu de chèques cadeaux pour Noël , le seul a devoir faire des rapports journaliers, pas de prime a Noël alors que j'en ai eu pendant 10 ans,etc..
En partie pour des raisons économiques et aussi pour des raisons personnelles , ils cherchent clairement a me mettre dehors . Ce qui a été confirmé quand il m'ont proposé une rupture conventionnelle dans les mêmes termes et pas plus qu'un licenciement classique. J'ai évidemment refusé (courant février).

Il semble que je sois arrivé à un point de non retour , je suis prêt a accepter l'idée du licenciement , mais évidemment pas pour faute grave , car ma prime de 10000 euros me passerait sous le nez...

Puis je fermement renoncer cette date sans craindre le licenciement pour faute grave , en tout cas du point de vue des prud'hommes ?

Merci par avance

Par **P.M.**, le **25/03/2011** à **19:41**

Bonjour,
Un déplacement professionnel n'entre pas dans les dispositions d'une clause de mobilité, en revanche, il peut dépendre de vos fonctions ou d'une autre clause au contrat de travail...

Par **SadE**, le **25/03/2011** à **20:20**

Au temps pour moi , je pense m'être un peu emmêlé les pinceaux en évoquant un clause de mobilité. Je faisais plutôt référence à des déplacements possibles tel que mentionné dans mon contrat :
"Ces tâches pourront être exécutées soit à la société soit lors de déplacement en France ou à l'étranger".
Quand je vois cette mention , je la trouve bien vague finalement. N'y a t'il pas une jurisprudence concernant ce point ? Ne doit il pas être mentionné avec précision la zone géographique ?

Par **P.M.**, le **25/03/2011** à **21:11**

La Jurisprudence est beaucoup moins restrictive et même sans clause au contrat de travail, l'employeur peut exiger l'accomplissement de déplacements professionnels s'ils sont inhérents aux fonctions du salarié et dans l'intérêts de l'entreprise...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés