



Mission d'un an dans toute la France, puis-je refuser ?

Par **lucasoul**, le **31/10/2014** à **19:20**

Bonjour,

Mon supérieur hiérarchique m'impose une mission d'un an environ dans toute la France à raison de changements de sites réguliers. Les changements seront de 2 ou 4 sites différents par mois. Je pense refuser la mission mais mon supérieur hiérarchique a parlé de licenciement. Avant de donner ma réponse définitive je veux connaître les risques auxquels je fais face.

Dans la partie lieu de travail, mon contrat de travail prévoit "un changement de lieu de travail sur la France métropolitaine". Mais ma clause de déplacements n'est pas limitée géographiquement ("le salarié s'engage à accepter tous les déplacements demandés dans le cadre de son travail avec les frais de déplacements remboursés."). J'ai lu sur internet que la clause de mobilité doit être définie géographiquement. Dans ce cas la clause déplacements n'est pas définie géographiquement, mais le lieu de travail peut être modifié sur toute la France.

Quelle est la différence entre lieu de travail et déplacements? Dans mon cas, serai-je dans mon droit de refuser cette mission?

J'espère que vous pourrez m'aider!!!!!!

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **19:39**

Bonjour,

La clause de mobilité s'applique en cas de mutation et donc de changement de lieu de travail...

Les déplacements professionnels ponctuels ne constituent pas une modification essentielle du contrat de travail dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique mais se pose le problème d'une désorganisation de votre vie familiale surtout pour une mission aussi longue...

Par **Pierre DRH**, le **02/11/2014** à **12:25**

La Cour de cassation a considéré valable une clause de mobilité contractuelle d'un consultant qui portait sur l'ensemble du territoire national. Cette clause contractuelle était précise et liée

à la nature même de l'activité de l'entreprise et aux fonctions du salarié. En conséquence, le salarié ne pouvait pas refuser légitimement la mobilité. Son licenciement a été jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse (Cour de cassation, chambre sociale, 13 mars 2013, N°: 11-28916).

Au départ le salarié avait été licencié pour faute grave, mais en raison de la convention collective applicable, l'indemnité de licenciement était due dans ce type de faute. La cours d'appel avait pour cette raison requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Votre contrat de travail ne comporte pas de clause de sédentarité, fixant le lieu de travail à un endroit précis, mais au contraire une clause de mobilité, qui permet à l'employeur d'imposer des mutations au salarié dans les zones géographiques stipulées et donc de sanctionner le salarié en cas de refus d'appliquer le contrat de travail.

Selon votre contrat de travail, qui semble parfaitement clair, vous vous êtes engagé à accepter que votre lieu de travail puisse changer en « France métropolitaine » et « à accepter tous les déplacements demandés dans le cadre de [votre] travail avec les frais de déplacements remboursés ». Vous ne pouvez pas dire qu'il n'y a pas de limite à votre mobilité, c'est la « France métropolitaine ».

Par ailleurs sachez qu'un employeur peut imposer à un salarié un changement occasionnel du lieu de travail dans la mesure où ce changement est justifié par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique. Affaire où le salarié avait été licencié pour faute grave (Cour de Cassation, Chambre sociale, 22 janvier 2003, N° : 00-42637).

En résumé, vous courez le risque d'être licencié, probablement pour faute grave, et sauf à ce vous disposiez d'arguments solides (discrimination, harcèlement, très grande ancienneté sans application jusque-là d'une mobilité ou de nombreux déplacements, aspects familiaux..) et d'un meilleur avocat que celui de votre entreprise, vous risquez de perdre devant les tribunaux. Maintenant c'est à vous de voir si vous voulez prendre le risque. Vous pouvez aussi voir avec votre employeur si des aménagements sont possibles pour tenir compte de votre vie personnelle.

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/11/2014** à **13:26**

Bonjour,

Je rappelle quand même que la clause de mobilité s'applique essentiellement lorsque l'établissement de rattachement change et apparemment jusqu'à présent l'activité du salarié n'impliquait pas de telles missions itinérantes...

Comme on le voit, la situation ne peut pas être généralisée et est à traiter pratiquement au cas par cas, il conviendrait effectivement de se référer déjà à la Convention Collective applicable...