Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Mutation d'un employé dans une société de travaux publics

Par Visiteur

Bonjour,

je suis employé depuis 3 ans dans une société de travaux publics. Lors de mon embauche mon employeur me décrit une carrière type dans le groupe (1 ans chef de chantier, puis promotion au grade de conducteur de travaux, mutation entre 3 et 5 ans pour un autre poste de conducteur de travaux ou d'adjoint, puis ensuite une autre promotion au grade de chef de centre ou d'adjoint). Il me précise que chaques promotions seront accompagnées d'une mutation et une clause de mobilité est insérée dans mon contrat.

Depuis mon embauche, j'ai fais un ans de chef de chantier puis 2ans conducteur de travaux et la on me propose un autre poste de conducteur de travaux dans une autre centre. J'accepte alors. Après un déménagement pour plus de 300km, mon employeur au bout de 3 mois m'annonce vouloir me muter dans un autre centre encore.

je suis contrarié car ce n'était pas ce qui était prévu et d'un point de vu social, la situation est destabilisante. De plus, mon employeur m'indique que c'est en raison d'une erreur de mutation et qu'il avait promis le poste que j'occupe actuellement à quelqu'un d'autre. Ce n'est donc pas par inaptitude sur le poste.

Dans le groupe, je suis le seul qui subit ce traitement.

Mon employeur est il dans son droit et peut il me faire muter plusieurs fois sans me demander mon avis? Si je refuse, quels sont mes risques?

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

je suis contrarié car ce n'était pas ce qui était prévu et d'un point de vu social, la situation est destabilisante. De plus, mon employeur m'indique que c'est en raison d'une erreur de mutation et qu'il avait promis le poste que j'occupe actuellement à quelqu'un d'autre. Ce n'est donc pas par inaptitude sur le poste.

Dans le groupe, je suis le seul qui subit ce traitement.

Mon employeur est il dans son droit et peut il me faire muter plusieurs fois sans me demander mon avis? Si je refuse, quels sont mes risques?

L'employeur est dans son droit en faisant usage de la clause de mobilité qui par ailleurs bien inscrite dans votre contrat. Vous devez en principe accepter cette nouvelle mutation sinon quoi, en cas de refus, votre employeur pourrait vous licencier pour faute grave.

Il existerait bien un recours qui consisterait à saisir le conseil des prud'hommes afin de faire valoir un usage abusif de la clause de mobilité par votre employeur et qui vous permettrait éventuellement de refuser la mutation, mais vous permettrait surtout d'obtenir des indemnités pour licenciement abusif, mais ce n'est de toute évidence pas la chose à faire si vous souhaitez rester dans l'entreprise.

Donc, tout dépend votre état d'esprit. Si vous souhaitez rester dans l'entreprise, négociez une éventuelle prime de déménagement et acceptez la mutation. Au contraire, si vous souhaitez refuser, faites bien comprendre à votre employeur que vous n'hésiterez pas à saisir le conseil des prud'hommes.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse,

J'ai besoin juste d'une précision sur ce vous dites. Vous parlez d'une faute grave pour un refus de mutation mais en cherchant sur internet je trouve des éléments qui parlent de faute personnelle et sérieuse: http://www.juritravail.com/archives-news/contrat-de-travail-employeur/722.html

Est ce une faute grave?

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai besoin juste d'une précision sur ce vous dites. Vous parlez d'une faute grave pour un refus de mutation mais en cherchant sur internet je trouve des éléments qui parlent de faute personnelle et sérieuse: http://www.juritravail.com/archives-news/contrat-de-travail-employeur/722.html

Est ce une faute grave?

Vous soulevez tout un débat! Les qualifications jurisprudentielles en la matière varient en fonction des circonstances de fait. il arrive que les conseils des prud'hommes admettent la faute grave (Cass. soc. 28 févr. 2001, Bull. civ. V, no 64), tandis que dans d'autres cas, ils vont l'admettre comme dans le cas que vous soulevez.

L'article de Juritravail est tout à fait juste à ceci près qu'ils omettent de mettre en avant le fait que les jurisprudences en matière de Droit du travail, même lorsqu'elles émanent de la Cour de cassation, sont souvent des jurisprudence d'espèce.

Le critère essentiel de la faute grave est l'impossibilité de maintenir la salarié dans l'entreprise. Or, si un nouveau salarié est prévu pour votre poste et que vous refusez d'en prendre un autre, ce critère peut être rempli.

Mais vous avez raison sur le fonds, il n'est pas sûr que cela soit une faute grave. Quoi qu'il en soit, dans les deux cas, vous bénéficiez des Assedics encore qu'en plus, dans votre cas, il serait possible de négocier votre départ compte tenu du fait que l'usage de la clause par l'employeur flirte avec le caractère abusif.

Très cordialement.