



Contrat de travail et mobilité

Par Visiteur

Bonjour,

Voici le paragraphe concernant la mobilité / lieu de travail tel qu'il est décrit dans mon contrat de travail:

"

2- Fonctions et attributions:

...

3-Lieu de travail:

Le lieu de votre travail est situé en Région Bretagne.

En raison même de la mobilité impliquée par notre métier, vous pourrez avoir à effectuer des déplacements de durée variable (quelques jours à quelques mois) dans toute région ou pays dans lesquels la Société exerce son activité.

4-Rémunération:

...

"

Après ma mission en région Bretagne, on me propose une mission chez un client (ou futur client) en région Basse-Normandie. Mission que j'ai refusée. Aujourd'hui on me propose une mission en région parisienne.

Le lieu de travail et la clause de mobilité sont-ils valides? Et de ce fait, peut-on me licencier en cas de refus de mission en dehors de la région Bretagne?

Par Visiteur

Cher monsieur,

En raison même de la mobilité impliquée par notre métier, vous pourrez avoir à effectuer des déplacements de durée variable (quelques jours à quelques mois) dans toute région ou pays dans lesquels la Société exerce son activité.

Depuis l'arrêt du 7 juin 2006, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a expliqué que la clause de mobilité devait définir de façon précise la zone géographique d'application de la clause de mobilité et qu'elle ne pouvait conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Or, votre clause présente à mon sens, un caractère trop général susceptible de permettre à votre employeur d'étendre indéfiniment la clause de mobilité.

En conséquence, si on vous impose un déplacement dans une zone géographique où votre société a commencé à exercer une de ses activités postérieurement à l'acceptation de la clause de mobilité, à priori, pas de soucis, vous pouvez refuser.

Si en revanche, on vous propose un déplacement dans une zone à votre société avait commencé à exercer une activité bien avant la conclusion de votre contrat de travail, un refus de votre part conduirait à une décision de justice assez incertaine.

L'arrêt de 2006 est trop récent pour en tirer des conclusions pour votre cas. Aussi, en cas de licenciement, il n'est pas certain, même si je le pense, que le conseil des prud'hommes en conclut à un licenciement abusif.

Bien cordialement.