Image not found or type unknown

Mutation et clause de mobilité

Par **Herpin Lucie**, le **15/11/2016** à **12:43**

Bonjour,
je suis actuellement en fin de congé parental, je dois reprendre mon travail de vendeuse 35h hebdo. au 1er Decembre 2016.
j ai fais signé a mon employeur debut octobre, un courrier de fin de congé parental qui lui demandé également mon planning horaire si celui ci avait changé et que sans reponse de sa part je considererai que mon planning etait inchangé.
j ai reçu samedi 14 novembre 2016 un sms de mon employeur qui me dit avoir envoyé un courrier de mes planning le 10 novembre et egalement un mail.
je n'ai recu aucun courrier. Mais bien reçu le mail que j ai pu consulté le 14 novembre.
ce mail stipule que j effectue mes horaires hebdo. sur 2 lieux de travail differents qui se trouve a 50 km l un de l autre. il n y a aucune demande d entretient, delais de convenance non respecté et il n a pas pris en considération ma situation familiale (parent isolé avec 2 enfants en bas ages).
j ai une clause de mobilté sur mon contrat de travail où il est ecrit que l affectation de mon lieu de travail est a Dinan, qu il peut etre modifié sur le secteur des cote d Armor et que je peux faire des remplacements si besoin sur le magasin de Lamballe.
Sachant que je suis seule salariee sur Dinan quel en est l interet?!
puis refuser ces modifications ? Peut il m attribuer 2 lieux de travail ?

Par **P.M.**, le **15/11/2016** à **13:10**

Bonjour,
Il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro mais a priori, l'employeur devrait vous payer le temps de déplacement d'un site à l'autre et vous indemniser pour vos déplacements, vous pourriez donc lui répondre dans ce sens pour savoir s'il est d'accord sur ces modalités en exprimant un doute sur la légitimité d'une telle décision et si elle n'est vraiment prise que dans le seul intérêt de l'entreprise sans aucune discrimination...

Par **Herpin Lucie**, le **15/11/2016** à **14:03**

Bonjour,
mon employeur ne prévoit pas d indemniser mes depacements. mes nouvelles affectations ne sont pas dans l interet de l entreprise puisque sur le site de Lamballe il y à 2 salaries alors

que je suis seule a travailler sur le site de Dinan ce qui implique a mon employeur de me remplacer sur le site de Dinan lorsque je suis a lamballe. de plus mon salaire depend du chiffre d affaire du magasin de Dinan car je touche une commission sur celui ci.
Mon employeur m 'a egalement dit que le magasin de Lamballe est au bord du depot de bilan donc quel est l interet d y ajouter un salarié? et enfin il m'a explicitement dit que je ne tiendrais pas longtemps a faire des allés retours entre les 2 magasins.
il m'a aussi confié qu il n a pas la tresorie suffisante pour payer mon licenciement car il m avait fait part de son intention de me passer a mi temps que j aurais reffusé.
je me suis donc renseignée et la clause de mobilité ne lui permet pas de m 'attribuer 2 lieux de travail
De plus il doit prendre en compte ma situation familiale.
Pour ses raisons je vais refuser mon nouveaux plannings en invoquant une application abusive de la clause de mobilité.
cordialement

Par **P.M.**, le **15/11/2016** à **15:23**

Il n'empêche que vous pourriez lui indiquer ces modalités pour voir sa réaction ainsi que pour recevoir une réponse écrite par rapport à l'intérêt de l'entreprise car tout ce qui a pu se dire et que vous n'aviez pas indiqué, vous n'en avez pas de preuve...
Il n'agit évidemment pas d'une utilisation de la clause de mobilité parce qu'il n'y a pas formellement de mutation mais comme je vois qu'en un peu plus d'une heure vous avez eu tous les renseignements et la stratégie à mener, je vous laisse refuser catégoriquement le nouveau planning et voir ce qu'il adviendra...
Simplement, une précision, samedi, nous étions le 12 novembre 2016...

Par **Luciecga**, le **15/11/2016** à **16:22**

Oui merci de votre réponse. J ai eu de la chance de croiser mon voisin qui est avocat. Mais effectivement rien d officiel n a était convenu donc je vais demander un entretien au préalable.
Cordialement

Par **P.M.**, le **15/11/2016** à **17:38**

C'est surtout qu'il faudrait obtenir une réponse écrite car en cas de licenciement ce n'est pas la même chose que de le contester pour absence de cause réelle et sérieuse que d'obtenir sa nullité pour discrimination et d'invoquer ce que je vous ai indiqué ferait peut-être reculer l'employeur car en plus refuser le planning ne suffirait pas à mon avis si l'employeur ne vous en fixe pas un nouveau à moins que vous vouliez carrément prendre acte de la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs avec le risque que cela représente mais votre voisin devrait vous expliquer tout cela si vous le croisez à nouveau...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés