



Changement lieu de travail avant licenciement eco

Par **yann31**, le **14/06/2014** à **12:05**

Bonjour,

Mon cas est le suivant: Mon employeur a 2 points de vente. nos contrats stipule que nous pouvons être amené à travailler sur l'autre point de vente, si besoin. Mon employeur doit fermer notre point de vente à la fin du mois. Il veut, en attendant de lancer la procédure de reclassement / licenciement, nous envoyer sur le second.

- A-t-il le droit?

- Vu que notre trajet va être rallongé et nos horaires totalement modifiés, a-t-on un recours pour rompre notre contrat, et si oui, de combien de temps disposons-nous pour agir?

- Le point de vente étant fermé le 30 juin, doit-il nous faire un avenant ou nous donner un quelconque papier nous stipulant les changements?

Je précise que la distance entre les 2 points de vente est de 33 km et nous passons de une à deux heures de pause déjeuner, donc perte d'une heure par jour pour nous.

Merci par avance.

Par **chatoon**, le **14/06/2014** à **12:35**

Bonjour,

Votre employeur est en droit de modifier votre lieu de travail, même s'il implique un dépassement du temps normal de trajet entre votre domicile et le lieu de travail, du fait que cela était convenu entre votre employeur et vous.

Pour ce qui est des horaires, je ne suis pas certain que vous puissiez vous opposer au pouvoir discrétionnaire de l'employeur de modifier légèrement un horaire de travail qui reste de jour ou de nuit.

Ce n'est pas comme si vous effectuiez un horaire du matin et qu'il vous faisait passer soudainement à l'après-midi.

Je ne vois pas pourquoi il devrait vous faire un avenant.

Désolé si je n'est pas répondu dans le sens espéré.

Cordialement,

Chatoon

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **13:10**

Bonjour,

Vous pouvez toujours refuser une mutation même à l'intérieur du même secteur géographique et ceci ne constitue pas une faute grave mais éventuellement une cause réelle et sérieuse de licenciement...

Le changement d'horaire, lorsqu'il ne bouleverse pas votre vie personnelle ne constitue pas une modification essentielle du contrat de travail et est du ressort du pouvoir de direction de l'employeur...

L'employeur devrait au moins vous notifier les nouvelles conditions de travail par écrit...

Par **yann31**, le **14/06/2014** à **14:12**

Merci pour vos réponses rapides