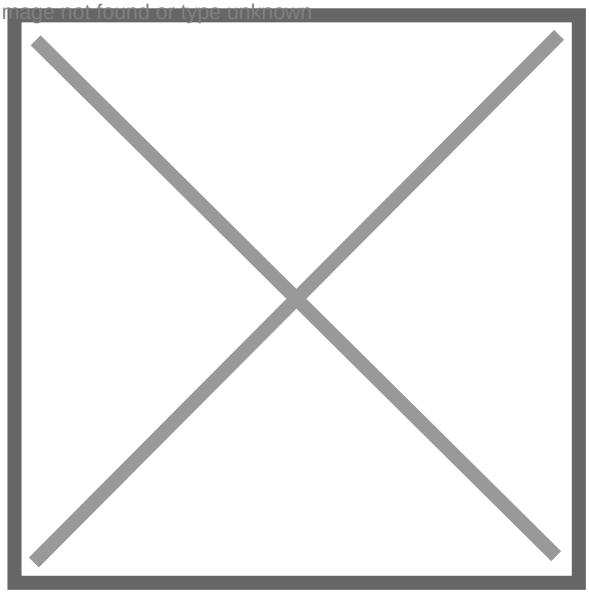
Image not found or type unknown



Refus signature d'avenant avec clause de mobilité

Par **juliecherbo**, le **18/01/2017** à **11:38**

Bonjour,
Mon mari cadre dans une entreprise a 2 points de blocage avec son employeur dans le cadre d'une restructuration et donc d'un changement de poste qui je précise n'est pas en lien avec une promotion :

1- son patron lui demande de restituer son véhicule de fonction, estimant qu'il n'en a plus besoin dans le cadre de ses nouvelles attributions et par équité vit à vit de ses nouveaux collègues,
2- sa direction lui demande de signer un avenant incluant une clause non présente dans son contrat de travail actuel à savoir une clause de mobilité géographique.

Mon mari refuse le point sur la mobilité géographique mais est resté ouvert à négociation sur le sujet de la voiture de fonction en demandant une contrepartie financière. Cette situation créant un conflit avec sa direction, je souhaiterais savoir où s'arrête ses possibilités de contestations.
Merci pour votre aide.

Par **morobar**, le **18/01/2017** à **14:36**

Bjr,
Elles s'arrêtent au degré de pugnacité de votre conjoint.
Juridiquement sa position est bien assise car contractuelle.

Effectivement la suppression du véhicule de fonction peut se négocier, mais ce changement de poste ne nécessite aucun avenant, sauf la novation qu'est la clause de mobilité.
A rejeter absolument, c'est un boulet.
A mon avis, votre époux doit simplement déclarer à son employeur: "je refuse cet nouvelle disposition, c'est clair et net, il faudra faire avec ou plutôt sans."
Si l'employeur persiste dans son projet, il devra engager une procédure de licenciement économique, et ce n'est pas facile au vu de votre exposé.

Par **juliecherbo**, le **18/01/2017** à **18:34**

Bjr
Merci pour ces précisions.
Ce que je n'ai pas expliqué dans le 1er message c'est que le siège social devrait à terme déménager dans une ville à environ 80-100 kms de notre domicile actuel. C'est la raison pour laquelle mon mari ne veut pas tomber dans le piège de cette clause de mobilité, il en connait les contraintes pour les avoir vécues pendant 7 ans dans une autre sté.
Donc j'en conclue qu'il ne peut pas être licencié pour cause réelle et sérieuse ?
Merci bcq d'avoir pris le temps de me répondre.

Par **morobar**, le **19/01/2017** à **10:40**

Bjr,
Le refus de signer un avenant ne peut pas être un motif de licenciement.
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007041010&fastReqId=2446849
Par contre attention à la présentation de la proposition de modification, sachant que l'absence de réponse du salarié vaut refus, sauf lorsque la proposition est présentée dans un contexte économique.(L1222-6 code du travail)

Par **juliecherbo**, le **19/01/2017** à **11:40**

Bjr
Excusez moi, je n'ai pas bien saisi pas la dernière partie de votre réponse :

"Par contre attention à la présentation de la proposition de modification, sachant que l'absence de réponse du salarié vaut refus, sauf lorsque la proposition est présentée dans un contexte économique.(L1222-6 code du travail"

Il ne s'agit en aucun cas d'un contexte économique, l'entreprise n'a aucune difficulté financière. Pour votre information, une autre salariée de l'entreprise (non cadre) a refusé également de signé cet avenant avec la clause de mobilité ; on lui a juste fait un document précisant le changement de poste sans que cela impose une signature de sa part. Ceci corrobore avec votre 1er message qui indique que le changement de poste n'induit pas la signature d'un avenant.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **19/01/2017** à **12:01**

Bonjour,
[citation]Il ne s'agit en aucun cas d'un contexte économique, l'entreprise n'a aucune difficulté financière. [/citation]
Attention à ne pas se tromper sur la nature économique et confondre avec difficultés financières.
Vous avez dû entendre parler des "licenciements financiers".
Un changement d'ordre structurel peut déboucher sur une fermeture ou une réduction de personnel sans pour autant dire que l'entreprise est en difficulté financière. Simplement elle ajuste les moyens au marché, en fait pour anticiper de probables difficultés qui survendraient dans le futur sans prise de mesures dans le présent.
L'introduction d'une clause de mobilité est une modification essentielle du contrat de travail qui doit obligatoirement recueillir l'accord du salarié.
La plupart des cadres que j'ai connu dans ma carrière ont refusé cette disposition nouvelle, moi y compris. Cela permet au salarié d'accepter ou de refuser un transfert/mutation sans pour autant risquer le licenciement pour faute (insubordination), tout en risquant le licenciement pour motif économique, ce qui n'est pas du tout la même chose en terme de justification, procédures, prise en charge et revenus.

Par **juliecherbo**, le **19/01/2017** à **17:00**

Merci Morobar.
Vos réponses permettent d’asseoir la position de mon mari, ce qui est énorme dans le processus intellectuel.

Par **juliecherbo**, le **30/01/2017** à **17:07**

Bonjour
Il y a du nouveau, mon mari a reçu en recommandé vendredi dernier un courrier accompagné de l'avenant incluant la clause de mobilité et la restitution de son avantage en nature à savoir son véhicule de fonction.Il a un mois pour faire connaitre son refus et si refus le courrier précise qu'il y aura procédure de licenciement eco. Est-il conseillé de prendre un avocat ? Peut on faire valoir le fait que ce licenciement est injustifié ? d'autant plus qu'une autre salarié ayant refuser l'avenant avec clause de mobilité n'a pas été menacé de licenciement. Merci pour précieuses réponses.

Par **morobar**, le **30/01/2017** à **17:14**

A ce stade il est raisonnable de se constituer avocat.
Choisir un avocat spécialisé en droit du travail.
Pour avoir les coordonnées d'un tel avocat, vous pouvez prendre contact avec le bâtonnier,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

oui vous déplacer au greffe du conseil des prudhommes et repérer les coordonnées de tels avocats, si possible traitant les dossiers cadre.
Ne rien écrire sans son accord.
J'aime bien la rédaction précisant que le refus débouchera sur un licenciement économique.
Le conseil des prudhommes appréciera à coup sur, un licenciement motivé par le refus de signer un avenant.

Par **juliecherbo**, le **31/01/2017** à **13:23**

Nous prenons bonne note de vos conseils de ne rien écrire sans l'accord d'un avocat.
A votre avis, pouvons-nous saisir les prudhommes pour licenciement injustifié ? Est-ce que cela semble cohérent dans cette situation ?

Par **morobar**, le **31/01/2017** à **14:31**

C'est effectivement mon avis, un licenciement dans ces conditions sera requalifié.
Mais attention, cela signifie seulement la perception d'indemnités supplémentaires, jusqu'à 2 ans de salaire.
Mais un tel licenciement ne sera jamais annulé, c'est hors du pouvoir du conseil.

Par **juliecherbo**, le **13/03/2017** à **15:26**

Bonjour
Je reprends le fil du litige qui oppose mon mari et son employeur. Suite à la réception du courrier recommandé, mon mari a fait appel à un avocat. Ce dernier a aidé mon mari à rédiger un courrier dans lequel, pour faire bref, il confirme l'acceptation de ses nouvelles fonctions mais refuse les 2 points cruciaux de l'avenant qui concerne :
1- la clause de mobilité
2- la restitution du véhicule de fonction.
Samedi dernier, réception d'un nouveau courrier recommandé qui ne fait plus aucune allusion au licenciement éco mais dans lequel il est indiqué que le directeur accepte d'ôter la clause de mobilité dans l'avenant mais ne souhaite pas revenir sur la suppression du véhicule de fonction par souci d'équité par rapport aux collègues de mon mari qui exercent la même fonction. Une proposition de compensation financière est faite à hauteur de 250€ brut correspondant à l'avantage en nature figurant sur le bulletin de salaire(144€) + 106€.
Il est indiqué que mon mari à 15 jours pour restituer le véhicule.
Mon mari ne souhaite pas se soumettre aux exigences de son employeur et ce pour plusieurs raisons :
1- l'avantage en nature acquis ne peut lui être supprimé, cela faisant partie intégrante de sa rémunération, la compensation financière n'étant pas à la hauteur.
2- la manière de procéder de l'employeur est plus que limite et pourrait s'apparenter à de l'intimidation voire du harcèlement morale. Le DG et la RH n'ont jamais pris la peine de le recevoir, la communication se fait par courrier interposé uniquement.
3- Mon mari est de plus en plus persuadé que le 1er courrier était du bluff et que la direction

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pensait qu'en proférant des menaces de licenciement eco celui-ci allait signer sans broncher.
Mon mari ne se voit pas rester dans cet entreprise.
Pouvez vous me donner votre avis par rapport à la situation SVP ? Merci

Par **morobar**, le **13/03/2017** à **16:43**

Bonsoir,
Merci pour le retour.
Mon avis importe moins que celui de votre avocat.
Il n'y a aucun harcèlement ni intimidation, c'est une voie de défense à délaisser.
Attention non plus à ne pas mettre l'employeur dans l'obligation d'une mesure radicale (licenciement) à caractère économique.
En effet la compensation de l'avantage rend difficile le campement sur ses positions.
SI votre conjoint recherche le licenciement, il est sur la bonne voie.
Sinon il peut différer et atermoyer en espérant le retour à de meilleurs jours. Les mises au placard ou ce qui y ressemble ne durent jamais bien longtemps, à part dans les administrations.

Par **juliecherbo**, le **13/03/2017** à **17:06**

Pour être tout à fait franche, il préférerait un licenciement économique, le contexte n'améliore pas les relations. Il est prêt à partir mais pas dans n'importe quelles conditions malgré le fait que ce soit difficile à vivre et accepter.

Par **juliecherbo**, le **04/04/2017** à **16:45**

Bonjour
Du nouveau dans l'affaire de mon mari qui l'oppose à son employeur. Suite à la réception du 2nd courrier, avec l'aide de son avocat, il a répondu en précisant qu'il refusait de rendre le véhicule de fonction. Il était convoqué ce jour par la DRH qui lui propose une rupture conventionnelle. A combien estimez-vous le préjudice (moral et financier) ? N'est-il pas dans l'intérêt de mon mari d'être licencié économiquement comme son employeur lui avait indiqué dans le 1er courrier ? La DRH a suggéré à mon mari que les avocats des 2 parties se mettent en relation pour négocier la somme. Le préjudice n'est pas anodin : perte de son emploi, rachat d'un véhicule, carence liée à la rupture conventionnelle, frais d'avocat... Merci de votre aide précieuse qui nous a permis d'avancer dans le bon sens jusqu'à maintenant.

Par **morobar**, le **04/04/2017** à **18:47**

Bonsoir
Un licenciement économique est en général préférable à la rupture conventionnelle. Tout simplement parce qu'il est plus facile de contester devant les tribunaux (le CPH) le

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

licenciement que la RC qui implique l'accord des 2 parties.
Mais dans le cas présent il parait possible de négocier une indemnisation de type transactionnelle.
Attention à la carence Pole-emploi qui pourrait s'en trouver allongée.
Je ne peux pas estimer à votre place, ni même conseiller une rupture quelconque.
Il est toujours possible de laisser venir l'employeur et par la suite, s'il force le passage, de demander la résolution judiciaire du contrat de travail.
Dans cette optique préparer dès à présent la documentation qui touche de près ou de loin au contexte, comme par exemple le collègue dans le même cas de figure et qui n 'est pas licencié.

Par **juliecherbo**, le **21/04/2017** à **13:56**

Suite...
Mon mari a informé oralement la DRH, son refus de partir sur une RC. Il est convoqué la semaine prochaine (convocation par courrier recommandé)à, semble-t-il (car pas clairement annoncé dans le courrier), à un entretien préalable.
C'est ce à quoi nous nous attendions, sauf que rien n'indique dans le courrier que le licenciement sera d'ordre économique. Le DG de l'entreprise est tellement "imprévisible" que nous avons la crainte qu'il utilise un autre prétexte que le licenciement éco pourtant invoqué dans le tout 1er courrier. Je précise que jamais rien n'a été reproché à mon mari.
Quelles attitudes adopter ?
C'est déroutant et inquiétant. Merci de votre aide.

Par **morobar**, le **21/04/2017** à **14:02**

Bonjour,
Une convocation pour sanction ou licenciement doit indiquer clairement cet objet, ainsi que les moyens d'assistance à l'entretien.

Par **juliecherbo**, le **21/04/2017** à **14:22**

Bjr
L'objet n'est pas indiqué clairement.
Objet du courrier : convocation
Dans le corps du courrier, je vous cite quelques phrases : "...je suis amené à envisager une éventuelle mesure de rupture de votre contrat de travail."
"...le mercredi 26 avril...pour un entretien pour cette éventuelle mesure."
Le lieu, la date et l'heure son indiquée, ainsi que la possibilité de se faire assister par une personne de son choix faisant partie du personnel de l'entreprise.

Par **morobar**, le **21/04/2017** à **14:33**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bjr,
C'est parfaitement clair, il s'agit d'un entretien préalable à une mesure de licenciement (éventuelle).
L'assistance d'un tiers est impérative.
Il va donc falloir trouver un assistant imperméable aux pressions de l'employeur, genre délégué syndical ou élu DP.
Dès la fin de l'entretien, lui demander un compte rendu dans lequel votre assistant indiquera les griefs exposés par l'employeur ainsi que vos réponses.

Par **juliecherbo**, le **21/04/2017** à **14:37**

Est-ce que l'emploi du conditionnel dans le courrier laisse supposer que le motif ne sera pas d'ordre économique ?
Quel est le délai ensuite pour la notification du licenciement ?

Par **morobar**, le **21/04/2017** à **15:22**

Non, bien que vraisemblable.
Le conditionnel "insistant" c'est pour se conformer à la loi qui impose un délai de réflexion après l'entretien, ce qui implique que la décision n'est pas encore prise avant ou au moment de cet entretien.
Théoriquement l'employeur dispose d'un délai minimum de 2 jours ouvrés pour signifier la décision.
Le jour d'entretien de compte pas.
En pratique un employeur soucieux attendra une bonne semaine avant de notifier la décision.

Par **juliecherbo**, le **21/04/2017** à **15:51**

Je suis désolée de vous solliciter à nouveau mais en tant qu'expert, quelle analyse globale faite vous de ce dossier ?
Ne serait-il pas abusif de licencier mon mari pour refus de vouloir restituer son véhicule de fonction et non signature d'un avenant ?

Par **morobar**, le **21/04/2017** à **16:30**

On est obligé d'attendre les griefs exposés.
A mon avis il s'agira d'un licenciement de nature économique.
Je ne vois pas trop quelle faute pourrait être retenue selon la situation indiquée.
Mais quoiqu'il en soit il faut envisager un licenciement et un recours par la suite.
Donc accumuler un maximum de documentation comme la situation du collègue qui a refusé, les résultats de l'entreprise....
Tout document de nature à étayer la défense de votre conjoint et obtenus loyalement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Partez du principe que vous ne pourrez pas obtenir une quelconque attestation d'un collègue, à part le PV d'entretien.
IL faut impérativement transférer sa messagerie sur son mail perso si ce n'est déjà fait.
Vous disposez d'une fonction "copie cachée" dans tout programme de messagerie.

Par **Moyocoya**, le **28/04/2017** à **12:20**

Bonjour,

Si je peux me permettre, pour avoir fréquemment accompagné des relations ou des proches dans ce type de situation, il y a deux autres sources de conseils qui peuvent vous aider et se révèlent souvent très efficaces car elles connaissent bien le droit du travail : l'inspection du travail et les syndicats.

Par **morobar**, le **28/04/2017** à **16:44**

Bonjour,
Autant j'approuve pour les organisations syndicales, ici de cadres, autant l'inspection du travail ne sera d'aucun secours.
Les litiges relatifs au contrat de travail, aux obligations réciproques des parties, sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **juliecherbo**, le **18/08/2017** à **15:20**

Bjr
Pour faire suite au différent entre mon mari et son (ex) employeur, nous pouvons dire ex car depuis il s'est donc fait licencié pour cause réelle et sérieuse. Son avocat a rédigé une saisine pour les prud’hommes. Lorsque l'on reprend l'affaire depuis le début on se dit qu'il est aberrant que mon mari est pu se faire licencié pour cause réelle et sérieuse et malgré tout j'ai la crainte qu'il n'est pas gain de cause aux prud'hommes, c'est hallucinant d'en arriver là. Le 13 septembre à lieu la conciliation entre mon mari, son avocat et l'employeur. Est-ce que l'employeur peut ne pas se présenter ?
Merci pour vos retours.

Par **morobar**, le **18/08/2017** à **16:22**

Bonjour,
En théorie l'employeur doit être présent.
En pratique représenté pour les grandes entreprises, souvent absent pour les TPE et commerçants.
Votre affaire va prospérer devant le CPH, certains employeurs préfèrent payer et fort cher parfois, plutôt que de perdre la face et en sus donner une leçon au personnel restant, obéir ou

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

prendre la porte.

Par **juliecherbo**, le **07/09/2017** à **13:19**

Bonjour

Mercredi prochain aura lieu la séance de "conciliation" dans le cadre de l'affaire qui oppose mon mari à son employeur. D'après des infos obtenues par une ancienne collègue, la direction de l'entreprise, demande à certains collègues de témoigner en défaveur de mon mari. En sachant qu'on lui avait demander la même chose il y a plusieurs années pour une collègue dans la même situation ; il avait refuser catégoriquement mais d'autres l'avaient fait.
Quelles attitudes adopter SVP face à ce type de comportement ? Comment réagiront les Prud'hommes ?
Merci pour vos précieux retours...

Par **morobar**, le **07/09/2017** à **14:43**

Bonjour,
Les juges savent bien les pressions que peuvent subir les salariés pour délivrer des attestations.
Tant qu'on reste dans le comportement, il est facile de les obtenir ("il crache partout", "il est grossier"..).
Mais dès qu'on évoque le plan strictement professionnel c'est beaucoup plus difficile puisqu'il faut attester d'évènements dont le signataire a été directement le témoin.
Votre avocat lorsqu'il recevra les documents, vous demandera votre avis.
Mais en conciliation les 2 juges ne sont pas là pour entendre les plaidoiries, mais pour tenter de concilier les 2 parties, servir d'intermédiaires dans une négociation.
Même si la récente réforme de 2016 a élargi les pouvoirs des juges lors de la conciliation, l'absence de conciliation débouche rarement sur une décision, mais sur le renvoi au bureau de jugement.

Par **juliecherbo**, le **07/09/2017** à **16:50**

Si je comprends bien, la partie adversaire ne peut fournir des pièces sans que notre avocat en ait eu connaissance ?

Les éléments fournis pas l'employeur doivent donc être factuels et circonstanciés ?

Par **ASKATASUN**, le **07/09/2017** à **18:00**

[citation]Si je comprends bien, la partie adversaire ne peut fournir des pièces sans que notre avocat en ait eu connaissance ? [/citation]

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Heureusement ! ! L'article 15 du Code de Procédure Civile dispose que : *Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense*
Autrement dit le débat judiciaire est contradictoire et c'est aux juges de faire respecter la contradiction du débat judiciaire.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés