



Mutation / Réduction Préavis

Par **Amonystar73**, le **11/02/2016** à **16:09**

Bonjour à tous !
Le sujet a été abordé maintes fois sur différents forums, et la jurisprudence est abondante sur le sujet mais visiblement chaque cas est très particulier.
Voici donc la raison de ma venue sur ce forum:
1) Exposition des faits.
Je suis commercial, basé dans une ville en homeoffice, ce qui signifie qu'il n'y a ni locaux, ni bureaux de l'entreprise dans ma ville de localisation.
Au 1er décembre 2015, j'ai été débauché par une autre entreprise. Il y a donc démission de ma part, puis signature d'un nouveau contrat de travail avec cette entreprise.
Ce contrat stipule entre autre que je suis basé dans cette ville "A", et que je dois explicitement informer mon employeur en cas de changement de domicile (ce changement devant être approuvé par mes supérieurs hiérarchiques).
J'ai fait la demande de changer de ville de stabilisation pour une question de pratique professionnelle; cette demande a été approuvée par ma direction qui m'a donc produit plusieurs exemplaires de documents de mutation professionnelle.
Plusieurs me direz - vous? Oui, car chacun d'entre eux est retoqué par l'agence immobilière à laquelle j'ai fait part de ma demande de réduction de préavis (initialement 3 mois, réduite à 1 mois suite à cette mutation).
2) Règle de droit
La mutation professionnelle permettant de bénéficier du préavis réduit suppose nécessairement une décision prise par le supérieur ou l'employeur du locataire (ce qui est mon cas).
Une réponse ministérielle (Rép. Min. n°47238 AN, 10 Mars 1997, p.1239) est venue préciser que la mutation, pour permettre un préavis réduit, devait s'imposer au locataire:
-soit qu'elle provient d'une décision unilatérale de l'employeur
-soit qu'elle est voulue par l'employé, dans la mesure où la décision définitive est subordonnée à la volonté de l'employeur (clairement mon cas).
3) Problème exposé
En vous faisant grâce des différents échanges que j'ai eu avec l'agence, je vous copie simplement leur dernier retour:
Vous trouverez ci-dessous la réponse de mon conseil juridique. En l'espèce vous ne pouvez vous prévaloir d'un préavis réduit.
Bonjour
Il n'y a pas d'article de code du travail qui définit la mutation
Mais la mutation correspond à un changement au sein d'une même entreprise
Le fait de démissionner et de reprendre un emploi dans une autre ville dans une autre entreprise n'est

pas une mutation
« article 15-1 de la loi du 6 juillet 1989
Le délai de préavis applicable au congé est de trois mois lorsqu'il émane du locataire. Toutefois, en cas d'obtention d'un premier emploi, de mutation, de perte d'emploi ou de nouvel emploi consécutif à une perte d'emploi, le locataire peut donner congé au bailleur avec un délai de préavis d'un mois. Le délai est également réduit à un mois en faveur des locataires âgés de plus de soixante ans dont l'état de santé justifie un changement de domicile ainsi que des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. »
Remarque :
Sont exclus de la perte d'emploi, le changement d'activité volontaire, l'abandon de poste et la démission.
La non-reconduite d'un contrat à durée déterminée (CDD) permet au locataire de bénéficier du préavis réduit (Cour de cassation, civ. 3e, 8 juillet 2009).
Donc si le nouvel emploi du locataire n'est pas consécutif à une perte d'emploi ou à la non reconduite d'un CDD, le préavis n'est pas écourté.
Question:
Puis-je bénéficier d'une réduction de préavis d'un mois suite à l'exposition des faits me concernant ?
J'ai de toute évidence le sentiment d'être dans mon bon droit, ce qui n'est de toute évidence pas l'avis de l'agence immobilière concernée.
D'avance merci pour vos remarques / conseils, et très bonne journée à tous ceux qui me liront !

Par **Amonystar73**, le **11/02/2016 à 16:10**

Les justificatifs transmis à l'agence (et retoqués par l'agence et/ou son conseil juridique):
Courrier n°1:
"Je soussigné, XX XX, Responsable des ressources humaines de la société XXX, dont le siège social se situe à XXX, atteste par la présente que monsieur XXX XXX, né le XXX, salarié de XXX sous contrat à durée indéterminée depuis le 01 décembre 2015, modifie conformément à son contrat de travail son lieu d'habitation en déménageant à XXX afin de privilégier le secteur géographique indiqué par la société.
Pour faire valoir ce que de droit."
Courrier n°2:
"Je soussigné, XX XX, Responsable des ressources humaines de la société XXX, dont le siège social se situe à XXX, atteste par la présente que monsieur XXX XXX, né le XXX, salarié de XXX sous contrat à durée indéterminée depuis le 01 décembre 2015, modifie à la demande de l'employeur et conformément aux modalités de son contrat de travail son lieu d'habitation en déménageant à XXX, secteur géographique prioritaire indiqué par la société dans le cadre de son activité professionnelle.
Pour faire valoir ce que de droit."
Si ces courriers ne sont pas suffisamment précis, ou incorrects, auriez-vous un exemple type à me fournir afin que je puisse bénéficier de cette réduction de préavis?

Par **morobar**, le **11/02/2016 à 16:26**

Bonjour,
Ces textes semblent parfaits, mais le bât peut blesser dans le changement de lieu de travail effectif.
En effet, dans le même bassin d'emploi, un changement de lieu de travail n'est pas considéré comme mutation, qui suppose l'accord du salarié, mais comme un simple changement d'organisation.
En clair si vous déménagez de Dijon à Longvic, ce n'est pas une mutation.
Les attestations seront donc considérées comme de complaisance sans ouvrir de droits à préavis court.

Par **Lag0**, le **11/02/2016 à 16:51**

Bonjour,
Les attestations ainsi d'ailleurs que les faits que vous relatez, ne montrent pas une mutation !
D'ailleurs, l'employeur se garde bien d'utiliser ce mot dans les attestations.
Vous n'êtes pas muté, vous avez décidé de démissionner de votre emploi précédent pour rejoindre une nouvelle entreprise. Même si, pour prendre ce nouvel emploi, vous devez déménager, en aucun cas ce n'est une mutation !

Par **morobar**, le **11/02/2016 à 16:55**

Hello @lago,
Ce n'est pas ainsi que j'ai lu la question.
Le salarié a quitté son emploi pour rejoindre une autre entreprise.
Donc là effectivement pas de mutation.
Puis au sein de cette nouvelle entreprise il demande leur accord pour changer de lieu de résidence.
Il change donc de ville de résidence au cours du même contrat de travail.

Par **Lag0**, le **11/02/2016 à 19:50**

J'ai donc relu depuis le début et je ne vois pas de mutation.
Le salarié travaille de chez lui. Il a déménagé, certes, mais je ne vois pas en quoi ce déménagement pourrait être considéré comme mutation puisque ce n'est pas pour rejoindre un autre établissement de l'entreprise.

Par **morobar**, le **11/02/2016 à 20:13**

[citation]puis signature d'un nouveau contrat de travail avec cette entreprise. Ce contrat stipule entre autre que je suis basé dans cette ville "A", et que je dois explicitement informer mon employeur en cas de changement de domicile (ce changement devant être approuvé par mes supérieurs hiérarchiques). J'ai fait la demande de changer de ville de stabilisation pour une question de pratique professionnelle; cette demande a été approuvée par ma direction qui m'a donc produit plusieurs exemplaires de documents de mutation professionnelle.
[/citation]
Il y a bien changement de lieu de résidence au cours du même contrat de travail.
La doctrine ne fait pas de différence sur l'origine de la mutation.
La seule réserve est le changement, ou non, de bassin d'emploi.

Par **ASKATASUN**, le **12/02/2016 à 01:02**

Bonjour,
Je souscris à la juste analyse de MOROBAR qui invite pour savoir si il y a mutation à répondre à la question : y a t il changement de bassin d'emploi ?
AMONYSTAR qui nous interroge semble résider en Cote d'Or, département qui est divisé en 3 bassins d'emploi, Dijon, Beaune et Montbard (source INSEE - L'industrie en Bourgogne).

Par **Lag0**, le **12/02/2016** à **06:54**

[citation]Il y a bien changement de lieu de résidence au cours du même contrat de travail.rnLa doctrine ne fait pas de différence sur l'origine de la mutation.rnLa seule réserve est le changement, ou non, de bassin d'emploi.[/citation]rnMais un changement de résidence au cours d'un même contrat de travail n'est pas nécessairement une mutation, enfin !rnIl faudrait déjà qu'il y ait changement d'affectation géographique du salarié au sein de l'entreprise !rnCe qui, si j'ai bien compris, n'est pas le cas ici.rnLe salarié travaille chez lui et n'a pas d'affectation particulière. Il peut travailler de chez lui qu'il habite Paris, Lyon ou Marseille. De plus, à ce que j'ai compris, il n'y a pas eu de modification de contrat entre son embauche et son déménagement. Ses conditions de travail sont restées les mêmes, c'est le salarié qui a souhaité déménager de lui-même.rnOu alors, je n'ai rien compris à la situation et j'aimerais que l'intéressé me détrompe !

Par **morobar**, le **12/02/2016** à **16:01**

Vous avez bien compris la situation, mais n'en tirez pas les conséquences.rnLe salarié veut déménager et l'entreprise approuve, elle maîtrise le lieu de résidence, cela l'arrange pour la desserte régionale.rnC'est bien une mutation.

Par **Lag0**, le **12/02/2016** à **16:35**

Ok, donc si j'ai bien compris alors je maintiens que ce n'est pas une mutation.

Par **morobar**, le **13/02/2016** à **07:16**

Voici ce qu'en pense le site "PAP":rn==rnIl y a cependant une incertitude sur la durée du préavis lorsque le locataire a demandé sa mutation. Une réponse ministérielle (Rép. Min. n°47238 AN, 10 mars 1997, p. 1239) est venue préciser que la mutation, pour permettre un préavis réduit, devait s'imposer au locataire,rn* soit qu'elle provient d'une décision unilatérale de l'employeur,rn* soit qu'elle est voulue par l'employé, dans la mesure où la décision définitive est subordonnée à la volonté de l'employeur.