



Puis je refuser une mutation

Par **ecureuilvert**, le **02/11/2011** à **23:30**

Bonjour, rnje travaille ds une sté depuis une quinz d annees. cette société sous-traite les produits d une grosse societe. Il y a actuellement pourparlers de reprise de la societe ds laquelle je travaille par la grosse societe. mon employeur nous évoque, si cela se fait, la reprise de son personnel par la grosse societe. Cependant la grosse societe est à plus de 80 km du lieu de travail actuel. quels sont mes droits par rapport à cette eventuelle mutation ? suis je en droit de refuser ?rnJe precise que je n'ai pas de contrat de travail écrit, et que sur mes fiches de paie est indique : toutes les conventions rnmerci de me dire quels sont mes droits par rapport à cela

Par **pat76**, le **03/11/2011** à **14:59**

BonjourrrnrnDans votre contrat de travail actuel, avez-vous une clause de mobilité?

Par **ecureuilvert**, le **03/11/2011** à **16:12**

MERCI DE BIEN VOULOIR ME REPONDRE, MAIS COMME INDIQUE DANS MA QUESTION, MON EMPLOYEUR, LORS DE MON EMBAUCHE, NE M A PAS FAIT DE CONTRAT ECRIT. IL ME SEMBLE QUE LE CONTRAT ECRIT N EST PAS UNE OBLIGATION. rnJE COMPRENDS VOTRE REPONSE CONCERNANT LA MOBILITE, MAIS EN CAS D'ABSENCE DE CONTRAT, PEUT IL FAIRE APPLIQUER CETTE CLAUSE ?rnMERCI ENCORE POUR VOTRE AIDE

Par **pat76**, le **03/11/2011** à **16:37**

BonjourrrnrnPas de contrat, pas de clause de mobilité donc vous pourrez refuser la mutation.rnrnVous avez des collègues dans la même situation?rnrnVous êtes en CDI à temps complet et si les bulletins de salaire peuvent faire office de contrat à durée indéterminée, votre employeur avait deux mois au plus tard après votre jour d'embauche pour vous remettre un document écrit dans lequel devaient être précisées les relations et les conditions de travail.rnrnLisez ce qui suit:rnrnDécret no 94-761 du 31 août 1994 portant transposition de la directive no 91/533/C.E.E. du Conseil des communautés européennes du 14 octobre 1991 relative à l'obligation pour l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail et modifiant le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat) rnrnrnLe Premier ministre, Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Vu la directive no 91/533/C.E.E. du Conseil des communautés européennes du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail; Vu le code du travail, notamment les articles L. 620-3, L. 320, R. 143-2, R. 320-2 et R. 320-5; Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète:rnrnArt. 1er. - Au premier alinéa de l'article R. 143-2 du code du travail, le 3o est complété par le membre de phrase suivant: ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail >>.rnrnArt. 2. - Sont insérés à l'article R. 320-5 du même code, après le deuxième alinéa, les deux alinéas suivants: Ce document doit en outre mentionner, en cas d'expatriation du salarié excédant une période d'un mois, la durée de l'expatriation, la devise servant au paiement de la rémunération et, le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ainsi que les conditions de rapatriement du salarié. Toute modification d'une ou plusieurs de ces informations doit faire l'objet d'un document qui est remis par l'employeur au salarié au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de cette modification. Est considéré comme expatrié, au sens du présent article , tout salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs Etats autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française. >>rnrnArt. 3. - Le ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville, le ministre de l'équipement, des transports et du tourisme, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre des départements et territoires d'outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.rnrnFait à Paris, le 31 août 1994rnrndans google vous tapez: Directive 91/533/CE et prenez connaissance des articles 2 et 3 de la directivernrnVous cliquerez sur la ligne qui apparaîtra de cette façon:rn rn PDF] Directive 91/533/CE - A la Une — ITM

Par **ecureuilvert**, le **03/11/2011** à **21:46**

BONJOUR PAT76 rnMERCI POUR TOUTES CES INFOS rnPAR AILLEURS JE NE PEUX PAS CONSULTER LES CONVENTIONS COLLECTIVES BECAUSE, ELLES AUSSI SONT ABSENTESrnET SUR MA FICHE DE PAIE, IL EST PRECISE "TOUTES LES CONVENTIONS COLLECTIVES" rnPOUVEZ VOUS M ECLAIRER SUR SUR POINT, CAR NOTAMMENT JE NE SAIS PAS SUR QUOI ME BASER POUR L'EVENTUELLE PRIME DE LICENCIEMENT EN CAS DE REFUS DE MA PART DE MUTATION.rnTROP LONG POUR EXPLIQUER LA SITUATION, MAIS EN CE QUI ME CONCERNE JE PREFERE PRENDRE LES DEVANTS,

CAR MON PATRON NOUS A FAIT COMPRENDRE QU'IL NE SOUHAITAIT PAS DEBOURSER ET JE PENSE QU'UN LICENCIEMENT L'ARRANGERAIT BIEN (NOUS SOMMES AU MOINS DEUX DANS CE CAS)rnPOUR LES 3 AUTRES, JE PENSE QU'ILS ACCEPTERONT PEUT ETRE UNE MUTATION.rnCOMMENT DOIS JE ETRE AVERTI D'UN EVENTUEL CHANGEMENT ?rnEST CE PAR COURRIER ? rnCOMBIEN DE TEMPS AVANT ? rnAI JE UN TEMPS LEGAL DE REFLEXION ?rnDOIS JE FORMULER MA REPONSE PAR COURRIER ? rnMERCI

Par **pat76**, le **04/11/2011** à **11:10**

BonjourrrnVous travaillez dans quelle branche. Sur vos bulletins de salaire, vous avez un code APE ou NAP, pouvez-vous nous le communiquer.rnrnEn ce qui concerne la mutation, votre employeur devra vous faire une demande écrite (remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec avis de réception).rnrnVous aurez un délai qui sera obligatoirement précisé dans la lettre, pour répondre.rnrnVous donnerez votre réponse par lettre recommandée avec avis de réception.rnrnVous garderez une copie de la lettre et vous en enverrez une copie à l'inspection du travail avec un courrier informant de la situation.rnrnPour l'instant donnez-nous les renseignements sur la branche de votre métier ainsi que le code APE ou NAP qui figure sur vos bulletins de salaire.rnrnQuelle est votre ancienneté dans l'entreprise?

Par **ecureuilvert**, le **05/11/2011** à **12:03**

BONJOUR rnrnENVOYER UNE COPIE A L'INSPECTION DU TRAVAIL : POURQUOI ? EST CE LA PROCEDURE NORMALE, OU DOIS JE LE FAIRE SEULEMENT SI MON PATRON N'ACCEPTE PAS MA DECISION (le refus de mutation) ?rnPOUR REPONDRE A VOS QUESTIONS :rnJE SUIS DANS CETTE STE DEPUIS 1996 (15 ans)rnSOCIETE COMMERCIALE je pense rnSUR MES FICHES DE PAIE LE CODE APE JUSQUE DEC 2008 ETAIT : 671C rnET DEPUIS 2009 : 6630Z rnrnMERCI 1000 FOIS

Par **pat76**, le **05/11/2011** à **14:49**

BonjourrrnVous pouvez envoyer la copie de la lettre que vous adressez à votre employeur à l'inspection du travail dès maintenant ou après la réponse de votre employeur à votre refus de mutation.rnrnLe principe est que l'inspection du travail soit informée de la situation.rnrnEn ce qui concerne votre convention collective, il n'y a rien de spécifié concernant le personnel des sociétés de gestion de portefeuilles ou de fonds.rnrnJ'ai cherché avec le code APE 671C et le Code NAF 66.30Z aucune des conventions collectives afférentes au code 66.30Z ne correspondent à votre profession.rnrnIl vaudrait mieux demander à votre employeur de quelle convention collective vous dépendez et de pouvoir la consulter. Il ne pourra pas vous refuser.

Par **ecureuilvert**, le **05/11/2011** à **18:00**

JE VOUS REMERCIE POUR TOUTES LES REPONSES QUE VOUS AVEZ APPORTEES
AUX QUESTIONS QUE JE ME POSAIS
VOTRE AIDE M EST BIEN PRECIEUSE, ELLE ME
PERMETTRA D'AGIR EN CONNAISSANCE DE CAUSE
MERCI BEAUCOUP