



## Déplacement professionnel

-----  
Par Zek

Bonjour,

Je travail dans une entreprise française de production de matériel roulant ferroviaire.

Nos futurs véhicules vont être produit par une entreprise sous traitante. Mon employeur me demande donc de me déplacer dans cette entreprise pour y effectuer mon travail.

Mon trajet passe de 16 a 120 km par jours. Il souhaite me faire signer un ordre de mission que je refuse pour le moment.

Que puis je invoquer pour refuser cet ordre de mission? Est ce légal de procéder de cette façon?

Merci d'avance

-----  
Par Dagle

Bonjour, comme personne ne vous répons la première chose est de consulter votre contrat de travail et de regarder la clauses de mobilité s il y en a une, 120 km c'est plus une mobilité mais ca ressemble plutot à une punition vue comme ca.

Voici une réponse de chatgpt car je ne m y connais pas trop en clauses de mobilité .

### 1. Vérification du contrat de travail

Lieu de travail : Si votre contrat de travail stipule un lieu de travail précis (par exemple, votre entreprise actuelle), votre employeur ne peut pas vous imposer un déplacement permanent dans une autre entreprise sans modifier votre contrat.

Clause de mobilité :

Si une clause de mobilité figure dans votre contrat, vous devez vérifier ses termes (périmètre géographique, conditions d'application). Une telle clause doit être claire, précise et non abusive.

Absence de clause de mobilité : Si aucune clause ne permet ce changement, il peut s'agir d'une modification du contrat de travail, nécessitant votre accord. Dans ce cas, vous êtes en droit de refuser.

### 2. Nature de l'ordre de mission

Un ordre de mission est généralement utilisé pour des déplacements ponctuels ou temporaires. Si votre employeur souhaite que ce changement de lieu de travail devienne permanent ou régulier, cela va au-delà d'un simple ordre de mission. Ce serait alors une modification du contrat de travail et nécessiterait votre consentement.

### 3. Conditions de légalité

Un employeur ne peut pas imposer un changement de lieu de travail dans les cas suivants :

Modification du contrat de travail :

Si le changement impacte significativement vos conditions de travail (par exemple, allongement du trajet quotidien de 16 km à 120 km), il ne peut pas être imposé sans votre accord.

Abus ou détournement de pouvoir : L'ordre de mission ne peut pas être utilisé pour contourner une modification contractuelle.

Charge financière : Si ce déplacement vous impose des frais importants (carburant, péages, etc.) qui ne sont pas

remboursés, cela peut être contesté.

#### 4. Convention collective applicable

Vérifiez les dispositions de votre convention collective concernant :

Les déplacements professionnels.

Les frais de transport et leur prise en charge.

Les conditions de modification du lieu de travail.

#### 5. Vos droits et recours

Dialogue avec l'employeur : Vous pouvez demander des explications écrites sur l'ordre de mission et préciser que vous considérez cela comme une modification du contrat.

Refus : Si l'ordre de mission implique une modification durable du lieu de travail sans votre accord, vous êtes en droit de refuser.

Inspection du travail : Vous pouvez contacter l'inspection du travail pour obtenir des conseils sur la légalité de cet ordre.

Saisine des prud'hommes : En cas de conflit persistant, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour contester une éventuelle sanction ou pression.

#### 6. Exceptions possibles

Un refus pourrait être plus difficile si :

Une clause de mobilité est clairement définie dans votre contrat.

Les conditions du déplacement (durée, indemnisation des frais, etc.) respectent la législation et la convention collective.

L'entreprise invoque un motif impérieux (par exemple, une mission temporaire nécessaire à l'activité).

Conclusion

Vous pouvez refuser cet ordre de mission si :

Il entraîne une modification durable de votre contrat de travail (notamment en termes de lieu de travail).

Il n'existe pas de clause de mobilité dans votre contrat permettant ce déplacement.

Les conditions financières et organisationnelles ne sont pas clairement encadrées.