



MOBILITÉ FONCTIONNELLE ET / OU GÉOGRAPHIQUE

Quelle(s) différence(s) entre une nomination et une proposition ?

MOBILITÉ FONCTIONNELLE

La nomination

Elle s'impose **uniquement** lorsque le poste requiert la **même qualification professionnelle** que celui occupé. Ce changement s'analyse comme une modification des conditions de travail relevant du pouvoir de l'employeur.

Refuser une nomination peut donc engendrer un licenciement disciplinaire.

La proposition

Elle est impérative dès **modification de la qualification professionnelle** (déqualification ou développement). Ce changement du contrat de travail nécessite l'accord du salarié. Ceci vous permet, au passage, de négocier votre RBA, un échelon, des indemnités kilométriques, ...

En cas de refus, le salarié ne peut être licencié et doit conserver le poste occupé ou équivalent (sauf en cas de PSE : licenciement pour motif économique).

LE POINT DE VUE DE **FO LCL**

Point de divergence entre LCL et **FO LCL** : le **PSE proposé par LCL est très flou quant à la notion de métier, de qualification professionnelle**. LCL affirme qu'une « évolution naturelle » s'inscrit dans le cadre d'une nomination.

FO LCL conteste fermement cette assertion sans aucun fondement juridique et réclame plus de transparence et de précision sur la notion de qualification professionnelle.

L'objectif de la direction est clair : élargir le champ de la « nomination » rendrait plus flexible la gestion du personnel.

Dernière minute : suite à nos courriers, la DIRECCTE

demande à LCL de clarifier toutes ces notions liées à

la mobilité fonctionnelle (courrier de la DIRECCTE disponible sur demande).

Les notions de qualification professionnelle et de secteur géographique sont primordiales puisqu'elles ont d'énormes conséquences lors d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Dans le cadre d'un accord, ces notions sont définies **sous la responsabilité des signataires**, employeur et syndicats.

Pour **FO LCL**, les dernières propositions de la direction sur ces points sont insuffisantes et ne sont absolument pas sécurisantes.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La nomination

Elle s'impose uniquement lorsque l'ancien et le nouveau lieu d'affectation sont situés **dans le même secteur géographique*** tout en prenant en considération vos contraintes personnelles (familiales, médicales, sociales, ...). Ce changement s'analyse comme une modification des conditions de travail relevant du pouvoir de l'employeur.

Refuser une nomination peut donc engendrer un licenciement disciplinaire.

La proposition

Elle est impérative dès que la nouvelle affectation se situe **en dehors du secteur géographique*** du lieu de travail actuel. Ce changement du contrat de travail nécessite l'accord du salarié.

En cas de refus, le salarié ne peut être licencié (sauf en cas de PSE : licenciement pour motif économique).

* LA NOTION DE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

Elle peut être définie dans le cadre d'un accord collectif. Dans le PSE de LCL, « *il est expressément convenu entre les parties (direction et organisations signataires) que la mobilité géographique (avec modification du contrat de travail) est **proposée** lorsque la distance séparant l'ancien et le nouveau lieu d'affectation est supérieure à 50 kilomètres (aller simple)* ».

FO LCL revendique **a minima** la notion retenue par les « parties » de CACIB et SILCA, entités du groupe CAsa, qui limite le secteur géographique à un rayon de **40 kilomètres** autour du lieu de travail lorsque nous sommes à 50 chez LCL.

Certaines entreprises prennent le lieu de domicile comme point de départ d'appréciation de la mobilité. Ce qui nous semble encore plus juste et plus protecteur.

