



Retour d'un congé sabbatique sur le lieu de travail

Par Visiteur

Est-ce qu'emploi similaire veut dire même lieu de travail ?

J'ai un contrat qui date de 2002 avec avenant en 2004 qui ne précise pas mon lieu de travail. Il y a juste une clause de mobilité qui précise que je peux être appelée à travailler en dehors du siège et une clause qui précise que j'ai un véhicule de fonction.

Je dépends de la convention collective Organisme Tourisme.

En 2002, à la date de mon embauche comme chef de projet, je travaille, de façon convenue avec mon employeur chez moi, à 85 KM du siège, 3 heures à 4 heures de trajet Aller Retour. Je viens 1 à 2 fois par semaine au siège en fonction des besoins pour échanger avec ma direction, le temps de transport étant compris dans mon temps de travail, au même titre que tous mes déplacements sur l'île très nombreux.

En 2005, notre association loue des locaux dans le sud à 5 minutes de mon domicile. je continue à venir au siège 1 à 2 fois par semaine selon les besoins. Mes frais de repas sont remboursés sur la base d'une domiciliation à saint-pierre. Toute mon équipe qui est embauchée à ma suite a un contrat qui précise une domiciliation à saint-pierre.

En janvier 2009, ma structure associative intègre le comité du tourisme de la Réunion (transfert en l'état de nos contrats).

Quand je pars en congé sabbatique en Mai 2009, j'ai toujours mon contrat de travail d'origine qui date de 2002 . Je reviens en mai 2010, je reprends mon travail en tant que chargée de mission sans équipe sous ma hiérarchie avec la même rémunération, et sans signer un nouveau contrat. En effet, les nouveaux contrats ne sont pas signés en attente de la nouvelle gouvernance (liée au changement politique à la Région en mars dernier) prévue en juillet prochain.

La gouvernance actuelle me demande depuis mai dernier de venir travailler au siège et donc de faire 3 à 4 heures de route par jour, heures de transport non comptées dans mon temps de travail. Mon lieu de travail effectif a donc changé. Je le signale régulièrement sans retour positif.

Suis-je dans mon droit de revendiquer le même lieu de travail qu'avant mon départ en congé sabbatique ?

La nouvelle gouvernance devrait me soutenir dans ma demande de retour à Saint-Pierre. Mais le syndicat à la demande des salariés de saint-pierre pourrait défendre l'idée du manque de bureaux. J'ai été en effet remplacée par 2 personnes en CDD jusqu'en décembre 2010 qui occupent mon bureau.

Merci de votre retour au plus vite.

Par Visiteur

Chère madame,

En janvier 2009, ma structure associative intègre le comité du tourisme de la Réunion (transfert en l'état de nos contrats).

Quand je pars en congé sabbatique en Mai 2009, j'ai toujours mon contrat de travail d'origine qui date de 2002 . Je reviens en mai 2010, je reprends mon travail en tant que chargée de mission sans équipe sous ma hiérarchie avec la même rémunération, et sans signer un nouveau contrat. En effet, les nouveaux contrats ne sont pas signés en attente de la nouvelle gouvernance (liée au changement politique à la Région en mars dernier) prévue en juillet prochain.

La gouvernance actuelle me demande depuis mai dernier de venir travailler au siège et donc de faire 3 à 4 heures de route par jour, heures de transport non comptées dans mon temps de travail. Mon lieu de travail effectif a donc changé. Je le signale régulièrement sans retour positif.

Suis-je dans mon droit de revendiquer le même lieu de travail qu'avant mon départ en congé sabbatique ?

Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir précisément du lieu de travail du

salarié, en stipulant la ville, voire l'adresse précise où le travail devra s'effectuer. Ils peuvent, à l'inverse, convenir d'une absence de localisation du travail et souscrire à cet effet une clause de mobilité.

La clause de mobilité insérée dans un contrat de travail a pour objet d'écarter toute localisation du travail et de poser le principe d'une affectation possible du salarié en différents lieux pour les besoins du service. Elle permet un changement d'affectation du salarié, sans que le contrat soit modifié.

Elle peut être plus ou moins circonscrite et prévoir la mobilité du salarié au plan d'une région, au plan national ou international. Pour valoir consentement du salarié à sa mobilité professionnelle, cette clause doit toutefois être suffisamment précise.

En cas de litige sur l'existence ou non d'une clause de mobilité, l'interprétation du contrat relève du pouvoir d'appréciation souverain des juges du fond.

La liberté de l'employeur de décider de la mutation du salarié en application d'une clause de mobilité, comporte toutefois plusieurs limites :

- cette clause ne doit pas permettre d'imposer au salarié un changement de son domicile ;
- sa mise en œuvre doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise. Elle ne doit être ni abusive (s.), ni discriminatoire.

Synthèse: Vous ne pouvez pas exercer de recours à l'encontre du changement de lieu de travail. En effet, dans la mesure où votre contrat contient une clause de mobilité, alors l'employeur est libre de changer votre affectation à condition que cela soit justifiée par l'intérêt de l'entreprise. Dans la mesure où l'on vous demande de venir travailler sur le siège, alors on peut valablement considérer que celle n'est pas contraire à l'intérêt de cette dernière.

La nouvelle gouvernance devrait me soutenir dans ma demande de retour à Saint-Pierre. Mais le syndicat à la demande des salariés de saint-pierre pourrait défendre l'idée du manque de bureaux. J'ai été en effet remplacée par 2 personnes en CDD jusqu'en décembre 2010 qui occupent mon bureau.

Je l'espère bien pour vous. Il est vrai que cette décision, bien que légale, n'a pas l'air très compréhensible apparemment.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je me permets de vous relancer

Si je comprends bien, c'est la clause de mobilité qui me pose problème. Or j'étais en contact avec un cabinet il y a 6 mois qui m'a dit que ma clause de mobilité telle que formulée aujourd'hui n'est pas valable. D'après lui, suite à un arrêt de la Cour de cassation.

Si vous pouviez m'apporter confirmation ou non ?

Sans clause de mobilité, qu'en serait il de ma situation ?

Merci de votre retour.

Pour répondre à votre remarque, ce sont des problèmes humains sous tendus par des courants d'influence politique et managériale (intégration en 2008 dans une structure pilotée par le Parti communiste réunionnais très centralisateur)

Par Visiteur

Chère madame,

Je me permets de vous relancer

Vous avez raison, c'est pas interdit ;)

Si je comprends bien, c'est la clause de mobilité qui me pose problème. Or j'étais en contact avec un cabinet il y a 6 mois qui m'a dit que ma clause de mobilité telle que formulée aujourd'hui n'est pas valable. D'après lui, suite à un arrêt de la Cour de cassation.

Si vous pouviez m'apporter confirmation ou non ?

Difficile de confirmer sans voir la clause! Recopiez la moi ici, et je vous donnerai mon avis. Cela étant, il est probable que le cabinet ait raison. Les clauses illicites sont monnaie courante.

Sans clause de mobilité, qu'en serait il de ma situation ?

Dans ce cas, c'est jouable. Sans clause de mobilité, et sans clause précise sur la détermination du lieu de travail dans votre contrat, on peut en conclure qu'il a toujours été entendu, au regard de votre relation de travail passé, que vous deviez travailler depuis chez vous et que par voie de conséquence, tout modification de votre lieu de travail constitue une modification du contrat de travail que l'employeur ne peut pas faire sans votre accord.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je viens de recevoir votre réponse que maintenant (pb de boîte chez moi) et je vous en remercie.

Ma clause dit que "Catherine Dostes peut être appelé à travailler en dehors de l'établissement de Saint-Denis"

J'ai travaillé chez moi de 2002 à 2005 mais de 2006 à 2009, notre association a pris un bureau à Saint-Pierre. Je ne travaillais plus de chez moi depuis 2006.

Merci de votre retour.

Par Visiteur

Chère madame,

J'ai travaillé chez moi de 2002 à 2005 mais de 2006 à 2009, notre association a pris un bureau à Saint-Pierre. Je ne travaillais plus de chez moi depuis 2006.

Oui, mais si j'ai bien compris, à partir de 2005, les bureaux étaient à 5 minutes de chez vous, et maintenant on vous demande de travailler à plus de 85 km de votre habitation?

Ma clause dit que "Catherine Dostes peut être appelé à travailler en dehors de l'établissement de Saint-Denis"

La clause est effectivement illicite du fait du défaut de précision suffisante des lieux dans lesquels vous pouvez être amenée à vous déplacer (Cass. soc. 17 juin 2006).

Très cordialement.

Par Visiteur

Oui, c'est effectivement cela, on me demande de travailler à 85 km de chez moi mais sur une île comme La Réunion, 85 km c'est 1h30 à 2 h00 tous les matins avec les embouteillages, soit 3 à 4 h de transport par jour en tant ordinaire et pendant la saison des pluies et les routes condamnées, cela peut-être encore plus.

Merci de votre retour.

Par Visiteur

Bonjour,

Je pensais que vous alliez réagir à mon dernier message.

Puis-je m'appuyer la réglementation, sur de la jurisprudence, un arrêt de la CC, je pense par ex à celui du 15 avril 2010 (chauffeur routier).

De plus, j'avais acheter un dossier sur le congé sabbatique sur internet chez votre concurrent qui disait :

"L'employeur doit réintégrer le salarié en priorité dans son emploi antérieur, à défaut dans un emploi similaire (un emploi similaire est un emploi de même qualification, assorti d'une rémunération équivalente, pour une même durée du travail et situé sur le même lieu de travail).

Par Visiteur

Chère madame,

Je pensais que vous alliez réagir à mon dernier message.

Posté un dimanche... Ce n'est pas un jour sacré mais tout de même ;)

Oui, c'est effectivement cela, on me demande de travailler à 85 km de chez moi mais sur une île comme La Réunion, 85 km c'est 1h30 à 2 h00 tous les matins avec les embouteillages, soit 3 à 4 h de transport par jour en tant ordinaire et pendant la saison des pluies et les routes condamnées, cela peut-être encore plus.

Dans ce cas, on retombe bien sur la solution que j'avais mentionnée. On peut considérer que votre lieu de travail a fait l'objet d'une "contractualisation" de fait que vous travailliez sur Saint-pierre; et qu'une telle modification de votre lieu de travail, dans la mesure où elle vous pousse à travailler dans un secteur géographique différent, peut être assimilé à une modification de votre contrat de travail.

C'est en tout cas un raisonnement qui tient la route.

De plus, j'avais acheter un dossier sur le congé sabbatique sur internet chez votre concurrent qui disait :

"L'employeur doit réintégrer le salarié en priorité dans son emploi antérieur, à défaut dans un emploi similaire (un emploi similaire est un emploi de même qualification, assorti d'une rémunération équivalente, pour une même durée du travail et situé sur le même lieu de travail).

Par Visiteur

Je ne voulais surtout pas vous faire travailler le dimanche et on oublie le décalage horaire !!!! Sachez que j'apprécie votre dispo. C'est que je pensais que je n'avais pas posé la question qu'il fallait.

Que veut dire "en droit du travail" un secteur géographique différent ?

Mon bureau était au sud de l'île (saint-pierre) , maintenant il est au Nord (saint-denis) avec toutes les contraintes énoncées précédemment. Pour info, si nécessaire, administrativement, nous sommes dans une région mono départementale.

Autre info, dans mon précédent poste ou l'actuel, je me déplace toujours sur toute l'île mais avec un rattachement différent pour le décompte des heures de travail et de temps de transport domicile-travail. Et là, tout change.

Merci de votre retour et ... merci sur l'info quant à votre société concurrente. Elle m'a aussi vendue une CC non actualisée. Mais arriver sur votre site est plus difficile (pour info par un blog) car on tombe toujours sur leur site dans les premiers choix !!!!

Pour la prolongation d'un congé sabbatique, est-ce une autre question à laquelle il est difficile de me répondre /contrat avec vous ?

Par Visiteur

Chère madame,

Je ne voulais surtout pas vous faire travailler le dimanche et on oublie le décalage horaire !!!! Sachez que j'apprécie votre dispo. C'est que je pensais que je n'avais pas posé la question qu'il fallait.

Pas de soucis!

Que veut dire "en droit du travail" un secteur géographique différent ?

Question délicate tranchée au cas par cas par la jurisprudence. On peut généralement valablement considérer qu'un déplacement de plus de 30km constitue un secteur géographique différence.

Merci de votre retour et ... merci sur l'info quant à votre société concurrente. Elle m'a aussi vendue une CC non actualisée. Mais arriver sur votre site est plus difficile (pour info par un blog) car on tombe toujours sur leur site dans les premiers choix !!!!

C'est vrai qu'ils sont très bien référencés! Tout dépend les requêtes mais ils sont toujours très bien placés, il est vrai.

Pour la prolongation d'un congé sabbatique, est-ce une autre question à laquelle il est difficile de me répondre /contrat avec vous ?

Ah non pardon, j'avais tout simplement oublier d'y répondre..

Le congés sabbatique dure 11 mois maximum et ne peut pas être renouvelé:

Article L3142-91

Le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente sous-section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Très cordialement.