



Modification secteur d'activité commercial

Par **KIKAMAX**, le **28/10/2012** à **21:00**

Bonjour,

Je suis ingénieur technico-commercial dans un grand groupe.

Actuellement en congé parental à 80%, mon employeur me demande de reprendre mon activité à temps plein.

Ma problématique se pose sur mon secteur géographique, car il me demande désormais de prendre en charge un secteur couvrant 21 départements, plus grand qu'avant mon passage à 80%. Cela vient du fait du départ de deux de mes collègues qui ne seront pas remplacés. Je refuse cette modification car maman de 2 jeunes enfants, je n'imagine pas ma vie en commercial "volant".

Mon contrat de travail précise mon secteur géographique (Pays de Loire), et n'a jamais été revu depuis ma prise de fonction il y a une dizaine d'années.

Mon chef de département me dit que j'ai une clause de mobilité, ce qui est faux et me reproche ma localisation géographique alors que j'ai un courrier de leur part précisant il y a 6 ans que je déménageais pour raisons professionnelles en Charentes Poitou.

La situation est compliquée car aucun recrutement n'étant validé, mon refus me met dans une situation très inconfortable et je suis soumise à des "pressions".

Je comprends la problématique de mon employeur mais ne peux accepter ces conditions de travail. Il apparaît désormais impossible que je reste dans cette société.

Que me conseillez-vous ?

Demander un avenant à mon contrat de travail et le refuser serait-il une "bonne" option pour obtenir des dédommagements et préparer une reconversion ?

A quoi ai-je droit, et quelle serait ma meilleure option.

En vous remerciant pour votre réponse,
Bonne soirée,

Aline

Par **pat76**, le **30/10/2012** à **15:50**

Bonjour

Votre congé parental se termine quand?

Par **KIKAMAX**, le **30/10/2012** à **20:41**

Bonsoir,

Mon congé parental se termine le 15 janvier 2013.
Cela fait-il une différence ?

Merci pour votre aide,

Par **pat76**, le **31/10/2012** à **14:07**

Bonjour

Vous allez lire l'article du Code du travail ci-dessous et le porter à la connaissance de votre employeur si il ne connaît pas cet article.

Article L 1225-55 du Code du travail:

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 1er avril 1992; Bull. Civ. V, n° 236:

" Les conditions posées par l'article L 122-28-3 (L 1225-55 nouveau) ne sont pas satisfaites lorsque la nouvelle affectation à l'issue du congé parental comporte une modification substantielle du contrat et alors que la Cour d'Appel n'a relevé aucun motif économique qui aurait empêché la salariée de retrouver son emploi ou un emploi similaire."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 octobre 1992; Bull. Civ. V,

n° 505:

" L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation qui lui est faite par l'article L 122-28-3 (L 1225-55 nouveau) peut être légitimement condamné au versement des indemnités de rupture."

A l'issue du Congé parental, retour du salarié dans sa situation d'origine.

À l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Hors le cas de retour anticipé, la loi n'impose au salarié ni forme ni délai pour manifester son désir de reprendre son emploi (Cass. Soc. du 02/06/1992; pourvoi n° 88-42816).

L'employeur doit replacer le salarié dans son précédent emploi, s'il est disponible, et non pas dans un emploi similaire (Cass. Soc. du 27/10/1993; pourvoi n° 90-40226).

L'emploi similaire doit correspondre aux fonctions effectivement exercées par le salarié avant son congé parental. (Cass. Soc. du 12/03/2002; pourvoi n° 99-43138).

Ne correspond pas à un emploi similaire celui qui comporte, par rapport à l'emploi initial, des modifications touchant à des éléments essentiels du contrat de travail (Cass. Soc. du 16/03/1989; pourvoi n° 86-42328).

Si le salarié sollicite sa réintégration dans un emploi emportant modification de son contrat de travail pour des raisons familiales sérieuses, l'employeur ne peut lui opposer un refus que s'il justifie de raisons objectives.

Cet arrêt ci-dessous est très intéressant car il concerne la modification du secteur géographique.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 janvier 2006; pourvoi

" Le salarié doit retrouver un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Selon l'article L 122-28-3 (L 1225-55 nouveau), à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Une salariée, visiteuse médicale, s'est vu proposer, à l'issue de son congé parental, de reprendre ses fonctions sur un secteur différent de celui sur lequel elle avait exercé durant quinze années. Ayant refusé, elle a été licenciée pour faute grave. C'est à bon droit que la Cour d'Appel a condamné l'employeur au paiement d'indemnités de rupture et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir constaté que la rémunération de la salariée aurait été réduite du fait de la mise en œuvre du changement de secteur qui lui était proposé.

Dans votre contrat de travail initial, le secteur géographique que vous deviez couvrir est bien précisé?

Vous avez pris votre congé parental en totalité (1 an au départ renouvelé deux fois et il se termine le jour des 3 ans de votre enfant?)

Par **KIKAMAX**, le **01/11/2012** à **14:11**

Bonjour,

Merci pour votre retour,

Je suis en fait actuellement en congé parental (en fin de 3ème année car effectivement renouvellement 2 fois).

Notez cependant que je suis à 80%, donc j'ai toujours été en activité dans l'entreprise.

De manière générale, mon secteur géographique est régulièrement modifié tous (les 3-4 ans en fonction des réorganisations) néanmoins, mon contrat de travail n'a lui jamais été modifié.

La région Pays de la Loire est celle qui est inscrite sur ce dernier, sans clause de mobilité, mais dans les faits, j'ai toujours eu en charge un secteur beaucoup plus grand.

L'agrandissement prévu de mon périmètre géographique est tel cette fois ci que cela me pose un réel soucis et génère un stress important.

J'ai effectivement indiqué à mon responsable que cet agrandissement me donnait un secteur plus important que lorsque je travaillais à 100% et que cela me posait des problèmes importants pour la gestion du quotidien. Je n'ai apparemment pas le choix, c'est "soit j'accepte, soit : ...".

J'en viens dans ce cadre à penser à quitter la société, mais ne veux pas démissionner car je n'ai aucune piste de reconversion pour le moment.

Que me conseillez-vous dans le cadre d'un départ négocié en sachant que la rupture conventionnelle n'est pas envisageable pour mon employeur ?

Merci pour votre retour,
Cordialement,

Par **pat76**, le **02/11/2012** à **14:33**

Bonjour

C'est une modification pendant votre congé parental.

Vous dites simplement à votre employeur que s'il veut vous licencier parce que vous aurez refusé la modification de votre contrat de travail pendant votre congé parental ou à l'issue de celui-ci, vous percevrez volontiers les dommages et intérêts qui vous seront allouer par le Conseil des prud'hommes puisque votre employeur n'aura pas respecté l'article L 1225-55 du Code du Travail.

Vous ne faites aucune concession à votre employeur et vous n'avez aucune raison de démissionner. Vous ne négociez aucun départ.

Vous êtes en position de force puisque protégée par le Code du Travail.