



Reprise après un congé sabbatique

Par **dju67**, le **31/03/2015** à **01:39**

Bonjour,

Je suis agent de maîtrise depuis septembre 2007 affecté sur la direction régionale de strasbourg (siège social de l'entreprise étant basé à libercourt -62).

En mars 2014, j'ai demandé un congé sabbatique de 1an afin de réaliser un voyage au Canada. Mon employeur a accepté cette demande et je suis donc actuellement en congé sabbatique jusqu'au 30 juin 2015.

La date de fin approchant, j'ai envoyé un mail à mon directeur des ressources humaines lui informant de mon désir de reprendre mon poste au 01 juillet 2015. En réponse, il m'informe que la société a perdu beaucoup de contrats sur la région de strasbourg et qu'il va devoir m'affecter sur un autre secteur géographique au moment de ma reprise.

Sur mon contrat de travail est précisé une clause de mutation possible mais dans un rayon de 150 kms autour de mon lieu de travail d'attribution (à savoir à Strasbourg).

Je travaille dans le secteur de la restauration collective (SAS inscrite au Syndicat National de la Restauration Collective).

Je me tourne alors vers vous afin de connaître si l'entreprise est dans son droit de pouvoir me muter sur une autre région géographique en soutenant la perte de contrats clients sur la région d'attribution comme motif légitime (et cela a la reprise d'un conge sabbatique de 1an) et également quelle procédure a adopter dans ce cas pour leur communiquer ma réponse.

Ou si dans le cas contraire je ne suis pas tenu d'accepter cela et que mon employeur doit me proposer un licenciement économique ou une rupture conventionnelle.

Et si les conversations ne sont pas possibles, quelle procédure devrait être adoptée?

Vous en remerciant d'avance pour vos avis et aides,

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **09:55**

Bonjour,

L'employeur peut vous proposer une modification essentielle du contrat de travail sous la forme d'une mutation en dehors du secteur géographique de la clause de mobilité en invoquant un motif économique qu'il peut justifier, dans ce cas il doit vous laisser un délai de réflexion d'un mois en vous précisant qu'une absence de réponse vaudrait acceptation...

En cas de refus, s'il maintient sa décision, il devrait procéder au licenciement économique...
Mais en cas de perte de marché, vous auriez dû éventuellement bénéficier de l'[Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services en annexe de la Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités](#) sous les réserves de l'[Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services](#)...