



Abandon de poste dans le cadre d'un refus d'affectation

Par **Rosaa**, le **28/02/2012** à **09:55**

Bonjour,

j'ai été affectée depuis le 03.02.12 sur un centre situé à 100 km de mon domicile.

Mon contrat de travail contient une clause de mobilité, et tout a été effectué dans les formes.

Je ne peux pas contester la validité de la mise en oeuvre de cette clause de mobilité, et suis donc tenue, dans le cadre de l'exécution de mon contrat de travail, de me rendre sur le site de ma nouvelle affectation pour y travailler.

Le 30.01.2012, j'ai adressé une lettre AR à mon employeur pour lui signifier que ne pouvant me rendre sur le lieu de mon affectation, je demandais à ce que soit envisagée une rupture conventionnelle de mon contrat de travail.

J'ai été convoquée à un entretien le 20.02.12, entretien au cours duquel mon employeur m'a dit qu'il "allait réfléchir".

Je précise que je me rends sur le nouveau site depuis plus de 3 semaines dans l'attente de sa réponse.

Questions:

Le fait que j'ai adressé un courrier précisant que je demandais une rupture conventionnelle justement pour ne pas me rendre sur ce lieu suffit-il à me couvrir, ou dois-je continuer à aller travailler là-bas en attendant la réponse?

Mon employeur fait durer la procédure car il a besoin d'un maximum de personnes sur ce nouveau centre. A-t-il un délai légal pour répondre à ma demande de rupture?

Si je décide de ne plus m'y rendre, mais de me rendre sur mon ancien lieu de travail, est-ce un abandon de poste?

Merci d'avance!

Par **youris**, le **28/02/2012** à **11:08**

bjr,

l'abandon de poste est la plus mauvaise solution pour le salarié et la meilleure pour l'employeur qui ne paie pas son salarié sans être obligé de le licencier.

cdt

Par **P.M.**, le **28/02/2012** à **11:31**

Bonjour,

Effectivement l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

En l'occurrence, il ne s'agit pas tout à fait de cela et, si vous voulez essayer de hâter les choses tout un risquant un licenciement voire pour faute grave, vous pourriez plutôt prévenir l'employeur que, comme il le sait, vous ne pouvez plus vous rendre sur le nouveau site pour des raisons personnelles (et familiales éventuellement) et qu'à compter de telle date vous réintégrer le site initial ce qu'il aurait été, à mon avis, préférable de faire depuis le début... Il n'y a aucun délai pour répondre à une demande de rupture conventionnelle et pour l'employeur de l'accepter...

Par ailleurs, vous ne précisez pas ce que mentionnait la convocation comme type d'entretien...

Par **Rosaa**, le **28/02/2012 à 11:43**

Merci beaucoup pour ces réponses rapides.

Pour répondre à pmtedforum, l'entretien avait simplement pour objet "Votre courrier du 30.01.2012".

J'étais "invitée" à venir rencontrer mon directeur des ressources humaines au sujet de mon courrier.

Rien de plus...

Par **P.M.**, le **28/02/2012 à 11:48**

D'accord, donc pas d'entretien préalable à sanction...

Par **Rosaa**, le **28/02/2012 à 11:58**

Et bien non, pas du tout, il s'en est bien gardé!

Pour l'instant aucun délai n'a commencé à courir!

A votre avis, si je renvoie un courrier indiquant clairement que je refuse cette nouvelle affectation, cela constituera-t-il une faute qui permettra de lancer une procédure de licenciement, ou mon employeur peut-il toujours s'abriter derrière le fait qu'il n'y a pas de faute, puisque je continues à me rendre sur le nouveau site?

Il faut en effet savoir que je n'ai rien contre un licenciement, tant que ce n'est pas un licenciement pour faute grave (je tiens à percevoir mes indemnités de licenciement).

Or je sais qu'un refus d'affectation est un fait constitutif d'une faute, mais pas nécessairement d'une faute grave.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle je me rends sur mon nouveau lieu de travail: pas de

faute grave.

Par **P.M.**, le **28/02/2012** à **13:43**

La Jurisprudence ne retient pas toujours la faute grave pour refus de mutation et il se dessine de plus en plus que la salariée peut refuser une mutation, même en présence d'une clause de mobilité licite, lorsqu'elle peut invoquer des contraintes personnelles ou familiales, cela dépend donc du contexte...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **Rosaa**, le **28/02/2012** à **13:50**

Merci pour vos réponses,
je vais sur vos conseils me rapprocher à nouveau des organismes syndicaux présents dans mon entreprise.
Bonne journée à vous