



## Mutation interne association

Par **Chrislucha**, le **20/01/2016** à **15:10**

Bonjour,

Je travaille actuellement en tant que monitrice éducatrice au sein d'une association à caractère social et plus précisément dans un centre d'hébergement pour personnes sans domicile fixe.

Pour l'histoire, je travaillais depuis 2003 au sein de cette association dans le pôle "enfance/Famille" en internat, horaires contraignants (levers/couchers), convention 66.

Suite à mon arrêt maternité (2eme enfant), je demande au directeur général une rupture conventionnelle, au vu de mes horaires qui ne me permettent plus d'élever mes deux enfants, étant donné que mon ami est aussi salarié de l'association et bénéficie des mêmes horaires décalés que moi.

Le DG refuse et me propose un poste dans l'autre pôle de l'association (Hébergement/Insertion) afin de bénéficier d'horaires de journée. J'accepte la proposition et signe un avenant de contrat, sur une autre convention (Syneas SOP CHRS).

L'avenant stipule que "selon les besoins du service, l'employé peut être amené à travailler dans un autre service, ce qu'il accepte expressément", rien d'autre.

Au bout de 6 mois, et pour des motifs "économiques", mon Directeur Général me stipule que je dois repartir au sein du pôle enfance/famille, et que je n'ai pas le choix.

Ce qui signifie re-signature d'un avenant pour repartir en convention 66, re-horaires décalés et de ce fait, difficultés pour la garde de mes enfants.

Je n'ai pas envie de repartir dans ce pôle au vu de toutes les difficultés personnelles et familiales que ça impose.

Mes questions: "Est ce légal de la part de mon employeur?" "Ai-je la possibilité de refuser cette ré-orientation?" "Que vais je risquer si je refuse de signer le nouvel avenant" "que puis-je invoquer pour refuser cette mobilité?" "une même association peut-elle adhérer à deux conventions différentes?"

Merci d'avoir pris le temps de lire ces lignes.

J'attends vos réponses

cordialement

Christine

Par **P.M.**, le **20/01/2016** à **18:03**

Bonjour,

Vous n'êtes de toute façon pas obligée de signer un avenant et comme l'employeur invoque des motifs économiques, il devrait vous faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et en cas de refus, s'il maintient sa position, il devrait procéder au licenciement économique...

Ce qui est étrange, effectivement, c'est que s'il s'agit de la même entité juridique, il y ait deux Conventions Collectives applicables...

Par **Chrislucha**, le **20/01/2016** à **18:24**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

En effet, pourriez vous me dire si un changement de convention au sein de la même association s'apparente à une modification du contrat de travail.

Car dans ce cas, j'ai le droit de refuser sans risquer un licenciement pour faute?

Par **P.M.**, le **20/01/2016** à **19:16**

Normalement, il ne peut pas y avoir deux Conventions Collectives au sein d'une même entreprise sauf, éventuellement, si l'employeur exerce des activités différentes, indépendantes les unes des autres, dans des locaux distincts...

Mais s'il ne s'agissait pas d'une modification essentielle du contrat de travail, l'employeur n'aurait pas besoin de votre accord par avenant et par exemple le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu en constitue une...

Par **Chrislucha**, le **20/01/2016** à **21:05**

Merci pour vos réponses, je peux maintenant aborder ce problème en y voyant plus clair!

bonne soirée

Par **Chrislucha**, le **21/01/2016** à **12:07**

Bonjour,

Je reviens vers vous car j'ai eu ma protection juridique a qui j'avais exposé mon probleme et qui m'ont répondu.

Ils me disent qu'il n'y a pas de jurisprudence en ce qui concerne mon problème, et qu'il faudrait savoir si le passage de la CC66 a la convention Syneas CHRS constitue une modification substantielle du contrat de travail. Dans ce cas, je peux refuser.

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **13:01**

Bonjour,

Alors je me demande bien comment on pourrait le savoir s'il n'y a pas de Jurisprudence mais en tout cas, je maintiens que normalement il ne peut pas y avoir deux Convention Collectives applicables au sein d'une même entreprise pour les salariés ayant le même statut, sauf si ce sont des activités différentes, indépendantes les unes des autres dans des locaux distincts, que le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu constitue une modification essentielle du contrat de travail et que si ce n'en était pas une l'employeur n'aurait pas besoin de votre accord par avenant et que bien sûr personne ne peut vous obliger à en signer un...

Il n'y a donc pas que en sachant cela que vous pourriez refuser...

J'ajoute qu'il y a longtemps que la Jurisprudence ne parle plus de modification substantielle mais essentielle, même si c'est un détail de terminologie mais, quand on est spécialiste comme devrait être une protection juridique, autant utiliser les bons mots...

Par **Chrislucha**, le **21/01/2016** à **13:18**

Merci pour votre réponse.

J'ai donc eu à faire avec des incompetents apparemment...

Pour la double convention, il s'agit en effet de deux pôles distincts n'ayant pas les mêmes locaux, ni les mêmes missions.

Il faut que vous sachiez que mes horaires ne sont pas précisés sur mon contrat de travail. Le contrat renvoie à la convention collective en matière d'horaire. Sauf que dans le service ou je travaille actuellement, c'est du continu, dans celui où ils veulent m'envoyer, c'est du discontinu.

Est ce que ça peut jouer, ou mes horaires effectifs (planning) font foi?

De plus, mon DG aurait-il pu me faire signer un avenant uniquement pour contractualiser sans pour autant y être obligé?

Merci

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **13:34**

Si donc il s'agit de deux pôles distincts n'ayant pas les mêmes locaux, nous sommes proches de pouvoir considérer une similitude à une mutation entre deux entités appartenant au même groupe et il faudrait savoir déjà s'ils sont placés sous la même direction...

Il n'y a pas besoin que les horaires soient précisés sur le contrat de travail mais le simple fait de passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement ou d'un horaire continu à

un horaire discontinu une modification essentielle du contrat de travail...

D'autre part, vous pourriez invoquer des raisons familiales, les mêmes qui avaient provoqué votre changement d'un pôle à l'autre contractualisé par avenant...

En tout cas, maintenant, l'employeur estime apparemment qu'il doit vous faire signer un avenant et il serait intéressant de connaître sa réaction si vous refusiez...

Par **Chrislucha**, le **21/01/2016 à 18:33**

Bonsoir,

Oui c'est ça, une association, 2 pôles avec deux directeurs de pôle.

Les deux pôles sont situés dans la même ville.

A savoir que je ne peux pas travailler au sein du pôle dans lequel ils veulent me transférer avec ma convention actuelle. Donc changement de convention oblige.

Encore merci de prendre le temps de me répondre.

Par **P.M.**, le **21/01/2016 à 19:17**

Je n'ai pas trouvé de Jurisprudence dans une situation exactement comparable mais il me semble que dans ce cas où ce sont deux pôles distincts et deux centres d'activité autonomes justifiant l'application de deux Conventions Collectives différentes, la mutation de l'un à l'autre doit être assimilée à une mutation entre deux entités d'un même groupe et qu'elle doit recevoir l'accord de la salariée, que l'on pourrait se référer à ces décisions de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 02-42580](#) :

[citation]Le transfert du salarié d'une société à une autre constitue une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir sans son accord, peu important que ces sociétés aient à leur tête le même dirigeant ; ayant constaté que l'employeur avait proposé au salarié sa mutation dans une société distincte de celle où il était employé, et non une simple mise à disposition sans rupture avec le premier employeur, ce dont il résultait que le licenciement prononcé à la suite du refus du salarié de cette modification était dépourvu de cause réelle et sérieuse[/citation]

- [Arrêt 07-44200](#) :

[citation]Un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur.

Dès lors, est nulle la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale[/citation]