



Retour congés maternité

Par **Lolo7**, le **03/03/2024** à **11:01**

Bonjour,

Suite à un retour de congés maternité prévu le 4 avril, mon entreprise (xxxxxx)m'a proposé un emploi similaire (conseillère clientèle) dans une autre ville car mon poste initial est désormais attribué à quelqu'un d'autre ? Ai-je le droit de demander à récupérer mon précédent poste ? Et on t-il le droit de m'imposer un poste à un autre endroit à savoir que mon poste initial et à 10 min de mon logement et le poste imposé et à 1h de trajet.

Merci de votre aide.

Par **Pierrepauljean**, le **03/03/2024** à **12:23**

bonjour

si vous avez indiqué le nom de la banque , il faut le supprimer (CGU)

Par **math64**, le **03/03/2024** à **16:36**

Bonjour,

Tout dépend de la présence d'une clause de mobilité légale dans votre contrat ou pas.

Par **miyako**, le **03/03/2024** à **20:14**

Bonsoir,

meme avec un clause de mobilité ,la salariée ne peut pas être mutée ailleurs lors de son retour maternité .

[quote]

La maternité est entourée d'un certain nombre de garanties juridiques : autorisations d'absence, congé maternité, protection contre le licenciement, etc. Après que l'enfant est arrivé, vient le temps du retour dans l'entreprise. A ce moment là aussi, la salariée a des droits à faire valoir, notamment celui de ne pas changer de lieu de travail. Cass. soc. 02.04.14, n° 12-27.849[/quote]

La Cour de Cassation a précisé que « l'emploi similaire » ne doit pas s'apparenter à un changement de lieu d'exercice du travail ([Soc. 2 avr. 2014, n° 12-27.849](#)). **Cela signifie que l'employeur ne peut pas imposer une mutation en faisant jouer l'éventuelle clause de mobilité prévue au contrat de travail.**

Dans une telle situation, la salariée peut refuser de reprendre un poste de travail différent et l'employeur ne peut la sanctionner.

Si la salariée est licenciée, le licenciement peut être contesté devant le Conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Cordialement

Par math64, le 03/03/2024 à 22:16

Bonjour,

Il faut lire l'arrêt et il n'est pas fait mention de l'usage d'une clause de mobilité.

Par contre ,

La Cour de cassation reconnaît à l'employeur la possibilité d'utiliser une clause de mobilité à l'égard d'une salariée qui reprend le travail en revenant de son congé de maternité.

En effet, à l'issue du congé de maternité, la salariée doit en principe être réintégrée dans son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent si celui-ci n'est pas disponible. Elle ne peut faire l'objet d'un changement d'affectation qu'avec son accord (Cass. soc., 13 janv. 1993, no 92-40.345).

Mais en présence d'une clause de mobilité, la situation est différente : la salariée ne peut pas, sauf à commettre une faute grave, refuser de rejoindre sa nouvelle affectation ([Cass. soc., 7 oct. 1997, no 95-41.857](#)).

"Attendu que la salariée fait encore grief à la cour d'appel d'avoir statué comme elle l'a fait alors que, selon le moyen, de première part, le licenciement d'un salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité et qui refuse une modification de son lieu de travail, ne lui fait pas perdre le bénéfice de ses indemnités de rupture; alors, que de deuxième part, l'employeur a muté Mme Z... à son retour de congé sans accord de celle-ci alors qu'elle avait droit à retrouver son poste antérieur, que la cour d'appel a violé l'article L. 122-25-1 du Code du travail, alors, que de troisième part, Mme Z... n'a pu reprendre son travail dans l'emploi occupé avant son départ en congé maternité, que la cour d'appel a violé l'article L. 122-26 du

Code du travail ;

"Mais attendu que lorsqu'une clause de mobilité est incluse dans un contrat de travail, le changement d'affectation du salarié ne constitue pas une modification du contrat, mais un simple changement de ses conditions de travail, et le refus du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation constitue, en principe, une faute grave ;"

Solution toujours appliquée en cour d'appel , dans ce sens

[Cour d'appel de Chambéry - Chbre Sociale Prud'Hommes 12 février 2024/ n° 21/01410](#)

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de recours, mais qu'en l'espèce, il est important de savoir si l'employeur fait usage ou pas d'une telle clause.

Si tel est le cas viendra la "grille de vérification" de l'usage de la clause, notamment dans l'exécution loyale, la non-discrimination, l'atteinte justifiée et proportionnée à la vie privée, etc ..

Cordialement