



Déplacements professionnels

Par Visiteur

Je suis fonctionnaire FTSA détaché dans une filiale du groupe FTSA et j'ai signé lors de mon détachement une convention de détachement qui précise :

Que mon détachement est régi par la convention Collective CCNT (Convention Nationale des Télécommunications)

Que mon lieu de travail est Paris ou la RP

Que la société se réserve la faculté de me changer d'affectation et d'utiliser au mieux mes services dans une catégorie égale ou supérieure à celle prévue par mon engagement et que j'accepte d'effectuer tous les déplacements professionnels en France et à l'étranger nécessaires à la bonne exécution de mes fonctions

1/ En cas de refus de déplacements professionnels qui peuvent avoir de sérieux impacts sur mes obligations familiales (ex garde d'enfant) : quel est le risque encouru?

2/ L'employeur peut-il me changer de convention collective sans mon accord? merci

Par Visiteur

Chère madame,

En cas de refus de déplacements professionnels qui peuvent avoir de sérieux impacts sur mes obligations familiales (ex garde d'enfant) : quel est le risque encouru?

Dans la mesure où les déplacements ont été acceptés par le salarié, vous devez respecter vos engagements. Aussi, en cas de refus de votre part d'effectuer un déplacement, vous pourrez être sanctionné et même licencié si ce refus est susceptible d'engendrer un trouble grave pour votre entreprise ou bien s'il est renouvelé.

L'employeur peut-il me changer de convention collective sans mon accord? merci

La convention collective est déterminée par la tâche accomplie et non pas un accord entre employeur et salarié. Tant que vous occupez une tâche qui vous place ipso facto sous le champ d'application de la CCNT, on ne peut évidemment pas évincer cette convention collective au profit d'une autre.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Question sur les déplacements :

Parlez-vous dans ce cas de licenciement de la fonction publique? ou licenciement de salarié? quelle allocation chômage dans ce cas?

Question convention collective :

Si il y a accord du CE sur cette nouvelle convention : tous les contrats en cours passent obligatoirement sous celle ci ou peut-on refuser à titre individuel et quel est le risque?

Dans le cas où la nouvelle convention prévoit des changements de domicile éventuels alors que dans l'engagement initial, on ne parle pas de cela peut-on refuser à titre individuel et quel est le risque?

Par Visiteur

Chère madame,

Parlez-vous dans ce cas de licenciement de la fonction publique? ou licenciement de salarié? quelle allocation chômage dans ce cas?

En fait, l'entreprise dans laquelle vous êtes détachée vous licencie ce qui a pour effet que vous retournez dans votre administration d'origine. Cette dernière peut alors décider de vous licencier si elle ne peut pas vous réintégrer.

Si il y a accord du CE sur cette nouvelle convention : tous les contrats en cours passent obligatoirement sous celle ci ou peut-on refuser à titre individuel et quel est le risque?

La convention collective se trouverait alors applicable de plein droit dans la mesure où elle aurait été adoptée par le CE et dénoncée par l'employeur.

Dans le cas où la nouvelle convention prévoit des changements de domicile éventuels alors que dans l'engagement initial, on ne parle pas de cela peut-on refuser à titre individuel et quel est le risque?

Je en comprends pas. Comment une convention collective pourrait vous pousser à déménager?

Très cordialement.

Par Visiteur

Question convention collective :

La convention en question est la Syntec et précisément l'article 61

D'autre part, pour un salarié qui se voit imposé un changement de convention collective et dont la qualification ne correspond pas au champs d'application de celle-ci : quel sont ses recours éventuels car il peut se trouver par la suite en sérieuse difficulté professionnelle et être licencié pour insuffisance prof...

Par Visiteur

Chère madame,

La convention en question est la Syntec et précisément l'article 61

La convention collective n'impose nullement un changement de résidence. Elle encadre simplement le changement de résidence d'un salarié dans la mesure où celui-ci aurait eu dans son contrat, une clause de mobilité envisageant ce cas là. Si vous n'avez pas signé une clause de mobilité dans votre contrat de travail, vous ne risquez rien. On ne peut rien vous imposer sans votre accord.

quel sont ses recours éventuels car il peut se trouver par la suite en sérieuse difficulté professionnelle et être licencié pour insuffisance prof

En quoi le changement de convention collective peut vous mettre en insuffisance professionnelle?

Très cordialement.

Par Visiteur

Question licenciement fonctionnaire :

Il s'agit donc du licenciement d'un fonctionnaire faute de réintégration possible suite à un détachement : le fonctionnaire bénéficie t-il dans ce cas des allocations chômage ?

Question Convention Collective :

Vous dites que "la convention collective est déterminée par la tâche accomplie " : la CCNT fixe un cadre : celui des télécommunications et des métiers afférents aux opérateurs de télécommunications

La Convention Syntec s'adresse à un autre type de tâche notamment conseil et études dans les systèmes d'informations (SSII) ce qui est sensiblement différent

Par Visiteur

Chère madame,

le fonctionnaire bénéficie t-il dans ce cas des allocations chômage ?

En principe oui. En effet, la circulaire du 15 mai 2007 dispose que les agents publics licenciés bénéficient d'une allocation chômage qui doit être prise en charge par votre employeur public.

Vous dites que "la convention collective est déterminée par la tâche accomplie" : la CCNT fixe un cadre : celui des télécommunications et des métiers afférents aux opérateurs de télécommunications
La Convention Syntec s'adresse à un autre type de tâche notamment conseil et études dans les systèmes d'informations (SSII) ce qui est sensiblement différent

Je sais bien. Mais s'il s'avère que la tâche a changé, l'employeur peut tout à fait dénoncer la convention collective. Il appartiendra alors aux représentants du personnel de saisir l'inspection du travail ou le conseil des prud'hommes afin de contester cette dénonciation.

Très cordialement.

Par Visiteur

Question licenciement :

Il me semble pourtant que (vu dans jurisprudence) "le licenciement, faute de réintégration possible, ce licenciement se produisant soit après un temps passé dans une autre position (détachement, disponibilité, congé parental), soit après la fin d'une affectation dans une collectivité.

Le fonctionnaire peut être réintégré ou trouver un emploi dans une autre collectivité, mais celui qui refuse trois postes peut alors être licencié"

Il faut donc que la société d'origine propose 3 postes avant de licencier un fonctionnaire

Vous parlez je pense dans ce cas d'un licenciement de droit privé (au titre du détachement du fonctionnaire) et ceci tant que le fonctionnaire est détaché : est ce exact?

Par Visiteur

Bonjour,

Otez moi d'un doute: vous faites partie de la fonction publique d'Etat ou bien de la fonction publique territoriale?

Bien cordialement.

Par Visiteur

De la fonction publique d'état et quelle est la différence dans ce cas?

Par Visiteur

Chère madame,

de la fonction publique d'état et quelle est la différence dans ce cas?

Tant mieux! Je suis désolé, je m'étais auto persuadé que vous étiez dans la fonction publique territoriale. Dans ce cas, conformément à l'article 6 du Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions:

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles fixées au quatrième alinéa de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

L'article 24 prévoit quant à lui que :

Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, le fonctionnaire

continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine.

Autrement dit, on doit vous réintégrer! si ce n'est pas possible, on continue à vous payer.

Vous devez donc oublier l'histoire des 3 refus. Cela ne concerne que la fonction publique territoriale qui est beaucoup moins protectrice du fonctionnaire.

Très cordialement.