Guide de survie de la mission éloignée

Union Syndicale Solidaires

Solidaires Inetum Informatique

Table des matières

Missions éloignées : une pratique qui se généralise....3

Ce que prévoit votre contrat de travail....4

L'ordre de mission : un document obligatoire....5

L'exécution de bonne foi de la clause de mobilité ou de déplacement....6

La santé avant tout....6

La mutation, une mesure plus restrictive....7

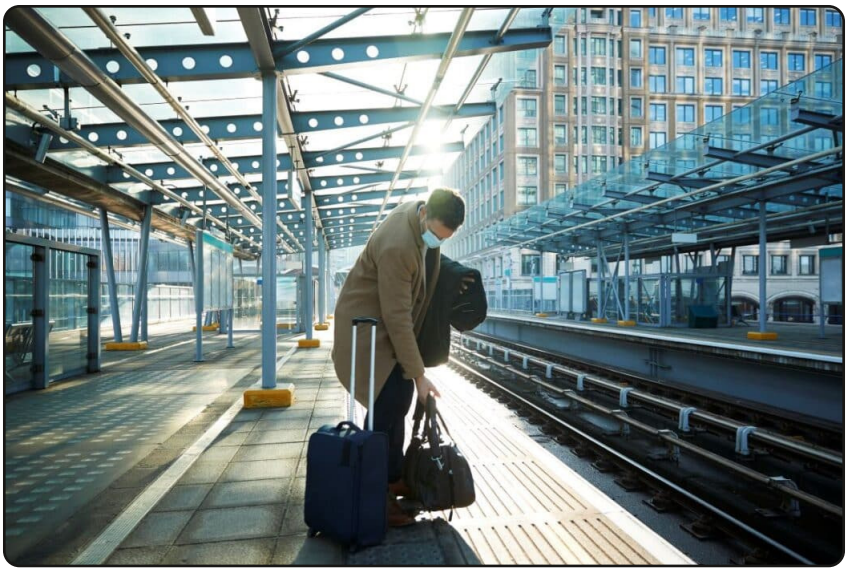
Références....8

Pour rester informer....8

Missions éloignées : une pratique qui se généralise

Les missions éloignées sont dorénavant la règle : de Toulouse à Limoges, de Strasbourg à Niort, de Bordeaux à Lyon, de Nantes à Paris, … Rien n'arrête cette vague et les licenciements pour refus de mission commencent à tomber. Les élu.es Solidaires ne cessent de remonter les situations abusives laissant des salarié.es désemparé.es, qui se demandent comment ils pourront répondre à leurs obligations familiales, leurs responsabilités associatives ou citoyennes, … Nous essayons tant bien que mal de faire bouger les lignes, de démontrer des situations ubuesques ou inacceptables. Les managers, de leurs propres aveux, ne cautionnent que peu ces choix, non par bienveillance et humanité, mais par le risque que cela fait peser sur leurs objectifs et donc leur rémunération variable.
Car comment assurer la rentabilité d'une prestation lorsque des frais de mission de plusieurs centaines d'euros par jour doivent être pris en charge, faisant fondre la marge alors que le TJM a été négocié au rabais ?

Il est important de connaître quelques règles qui régissent les déplacements et de faire un trait sur certaines idées préconçues.



Ce que prévoit votre contrat de travail

Il faut tout d'abord regarder son contrat de travail. Pour les plus récents, la clause ***« Lieu de travail – Déplacements »*** contient la mention ***« en raison de la nature des activités de l'Entreprise et de ses nécessités de fonctionnement, le collaborateur sera appelé à se déplacer selon une fréquence et pour des durées variant en fonction de ses missions (de quelques jours à quelques mois), même en dehors du bassin d'emploi ci-dessus défini. »***. Si tel est le cas, il est difficile de s'opposer contractuellement à une mission éloignée. Mais la durée de la mission compte. Si le contrat prévoit de quelques semaines à quelques mois, cela ne peut être pour une année ou une durée tacitement renouvelable. Attention donc aux durées annoncées qui sont parfois sur des contrats au forfait de 2, 3 ou 4 années.

En ESN et à Inetum en particulier, le licenciement peut être prononcé dès le 1er refus de mission. Attention donc lorsqu'un manager vous demande de matérialiser par écrit votre refus de mission, c'est généralement la pièce à charge qui permettra d'engager une procédure disciplinaire.

Mais il existe des obligations que l'employeur doit respecter avant de vous envoyer à l'autre bout de la France.



L'ordre de mission : un document obligatoire

Avant toute acceptation ou refus, il est obligatoire que le manager formalise par écrit sur un ordre de mission l'ensemble des informations nécessaires au déroulement de la mission (article 11.1 de la convention collective Syntec[1]).

Cela concerne :

- le contenu de la mission (poste, compétences attendues, …),
- les dates de début et de fin de mission, incluant un délai raisonnable avant de la débuter et d'envisager un déplacement
- les horaires de travail et leurs aménagements possibles en cas de déplacements (arrivée plus tardive ou départ plus tôt pour prendre en compte les temps de déplacement),
- une contrepartie financière ou, à tout le moins, l'indemnité Borloo si elle est adaptée, en cas de déplacement en dehors des heures de travail (note interne PO8020-9 - Frais de mission, article 2.4.6[1]),
- la prise en charge des frais (indemnités kilométriques, parking, repas, trains, avion, transport en commun ou location de voiture, …),
- les conditions d'hébergement (article 11.2 de la convention collective Syntec[1]) ,
- la possibilité de faire des astreintes (qui peuvent être refusées) si la mission le nécessite,
- les temps de récupération d'une demi-journée si les temps de trajet doivent être effectués le dimanche soir ou le samedi matin,
- la possibilité de bénéficier d'avance sur frais,
- l'information sur l'assurance auto en cas d'utilisation de son véhicule personnel.

Sans ces informations, le déplacement ne peut être imposé. Inetum s'est d'ailleurs déjà fait condamner pour ces faits dans une procédure que nous avions accompagnée. Le conseil des prudhommes avait jugé que le salarié était légitime à refuser une mission pour laquelle il n'avait pas obtenu l'ensemble des informations nécessaires à sa bonne exécution.

[1]voir page références en fin de document

L'exécution de bonne foi de la clause de mobilité ou de déplacement

Même avec un contrat envisageant la mobilité, l'employeur ne doit pas porter atteinte de manière disproportionnée à la vie personnelle et familiale de ses salarié.es, et tout abus de cette clause pourrait être sanctionné. On notera que le terme « disproportionné » est assez subjectif et peut laisser place à des abus… mais l'action en justice est possible : dans ce cas, c'est le juge qui statuera.
Toutefois Inetum doit être prudent face à des situations et des contraintes qui pèsent sur les salarié.es avant de les envoyer en mission loin de leur domicile : aidants familiaux, parents isolés, temps partiel en congé parental d'éducation, …
Dans ces situations, contactez rapidement un représentant Solidaires Informatique qui pourra vous conseiller.

La santé avant tout

Certaines pathologies peuvent restreindre les possibilités de déplacements des salarié.es. Il est donc important d'aborder ce sujet avec votre manager si cela vous concerne. Nous vous conseillons toutefois de prendre rendez-vous avec votre médecin du travail dès maintenant afin d'évaluer avec lui, et en lien avec votre médecin traitant, si une dispense de déplacement est envisageable et nécessaire. Le médecin du travail peut en effet formuler un avis d'aptitude avec réserve (voyage longues distances, port de charges lourdes,…) ou des mesures d'adaptation au poste de travail qui s'imposent alors à l'employeur.



La mutation, une mesure plus restrictive

Certaines demandes de managers concernent non seulement des missions éloignées, mais s'accompagnent aussi d'une mutation, impliquant un déménagement. **C'est ici la clause de mobilité du contrat de travail qu'il faut regarder**.
La clause de mobilité, pour être légale, doit répondre aux critères suivants :

- être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise,
- être justifiée par les fonctions du salarié,
- être proportionnée au but recherché

Une formulation qui laisse malheureusement encore beaucoup de place à la subjectivité et aux abus… et là aussi, les salarié.es peuvent ester en justice.
La clause de mobilité doit préciser le secteur géographique dans lequel elle s'applique. Celui-ci peut être limité particulièrement par rapport aux fonctions exercées par le salarié.
Elle doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.
Le détail des agences composant cette zone est souvent détaillé en annexe du contrat. Les récentes réorganisations ne changent en rien cette liste déterminée à la signature du contrat. Par exemple, la région Grand-Ouest ne comprend pas les agences de Bordeaux et de Pau si le contrat a été signé avant le 31 décembre 2024, une mutation de Nantes à Bordeaux est donc impossible sauf accord express du salarié.

Le refus de mutation d'un salarié n'est constitutif d'une faute que si la clause de mobilité est régulière et appliquée de bonne foi. Il ne caractérise pas une faute grave mais une cause réelle et sérieuse qui n'est pas privative d'indemnité de licenciement et de préavis.

Solidaires Informatique est présent pour vous aider, vous conseiller, vous assister dans ces situations difficiles et souvent source de stress.

N'hésitez pas à nous contacter très rapidement.

Références :

Convention collective Syntec :

Article 11.1 : Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

Article 11.2 : Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise…) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Note interne PO8020-9 sur les frais de mission, article 2.4.6 :

2.4.6. Indemnisation des temps de trajet - Loi Borloo

L'article L 3121-4 du Code du Travail dispose :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos».

Pour rester informer :



Retrouvez-nous sur notre site !

Les actualités, nos publications, vos droits...
Toute l'info pour les salarié.es Inetum.

Vos représentant.es | Notre lettre d'information | Notre fiche contact

https://solidaires-inetum.org