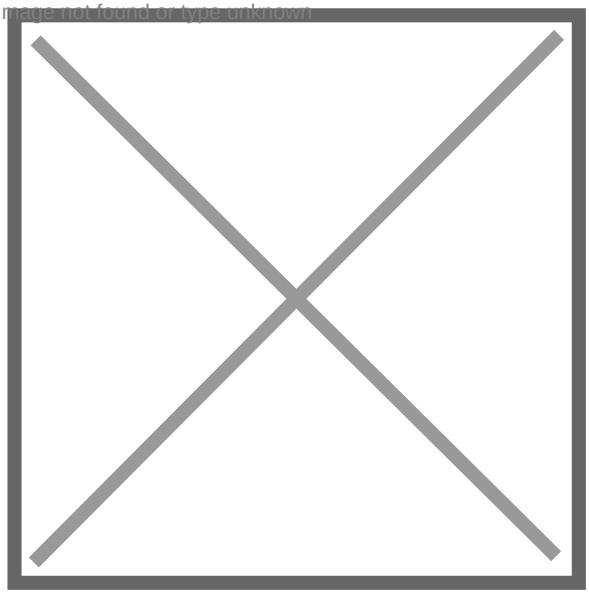
Image not found or type unknown



Travailler pour une autre entreprise

Par **Trestra**, le **26/04/2017** à **00:31**

Bonjour,
Je travaille dans une entreprise composée de multiples SAS de moins de 50 salariés, SAS pour la grande majorité situées à la même adresse et travaillant "de concert". En disant "de concert" je veux dire que votre voisin de bureau peut travailler sur le même dossier que vous au même moment et sous l'autorité du même chef, mais qu'il n'est pas payé par la même SAS que vous à la fin du mois. Je suppose que seul le report des heures travaillées sur notre logiciel de gestion du personnel doit attribuer les tâches à telle ou telle SAS... Du moins, pour le personnel, c'est intégralement transparent...
J'arrive désormais au terme d'un congé parental de 3 ans et mon entreprise a eu de gros soucis juridiques pendant mon absence. Ceux-ci ont énormément influencé son activité (diminution de 90%) et mon poste n'a aujourd'hui plus raison d'être. Vu que je ne souhaite pas rester dans l'entreprise et que mon poste a disparu, j'ai demandé une rupture conventionnelle de contrat en pensant agir à la fois pour mon bien et dans l'intérêt de l'entreprise. Mais celle-ci m'a été refusée pour le motif que ma RH a eu vent de façon tout a fait officieuse de la prochaine mutation de mon conjoint. Je vais donc devoir présenter ma démission, ce qui m'ennuie nettement, car j'ai bien l'impression de démissionner afin que mon entreprise puisse éviter le licenciement économique et toute prime de licenciement...

De plus, en téléphonant à ma RH pour me renseigner sur le contenu de mes nouvelles tâches pendant mes deux mois de préavis, on m'a répondu "on vous trouvera bien un ptit quelque chose à vous faire faire..." Cependant, j'ai bien peur que ce "ptit quelque chose" implique de travailler pour une autre SAS que celle précisée sur mon contrat de travail, sachant qu'on m'a déjà fait travailler pour une autre SAS il y a quelques années sans me demander mon avis. Ai-je le droit de refuser ce changement ? Doit-on me présenter un avenant à mon contrat de travail ? Si oui, ai-je le droit de le refuser dans cette situation (préavis en cours et difficultés de l'entreprise) ?
Par ailleurs, si à mon grand étonnement, mon entreprise réussissait à me faire travailler dans

ma SAS d'origine, il est évident que mes fonctions en seraient grandement modifiées. Ma fiche de poste étant intégrée à mon contrat de travail, un avenant au contrat de travail doit-il m'être présenté dans le cas des modifications de mes tâches ? Si oui, puis-je le refuser sans risque ?
Enfin, dernière question, mon poste est celui d'assistante administrative auprès d'un groupe de médecins, il est unique, aucune autre personne n'occupe de poste similaire dans ma SAS ou dans aucune autre d'ailleurs, donc je suppose qu'on va me proposer un poste "au plus approchant". Si l'on me propose par exemple d'aller tenir le standard de l'enseigne, peut-on me l'imposer en me disant que j'occupe ce poste au nom de ma SAS alors que les autres standardistes font partie d'une autre SAS ? Aussi, a-t-on le droit de me faire occuper une fonction dont les autres occupantes n'ont pas le statut d'agent de maîtrise comme moi ?
Désolée de ce message si long, mais la situation est assez compliquée...
Merci de m'avoir lu et de votre réponse.

Par **morobar**, le **26/04/2017** à **08:32**

Bonjour,
L'exposé est compliqué, mais la réponse est claire: non vous ne pouvez pas refuser ce que vous suggérez de votre avenir proche sans tomber dans l'insubordination.
Vous êtes payée pour un temps mis à disposition de l'employeur (par exemple 35 h ou durée légale du temps de travail hebdomadaire), pour accomplir des tâches compatibles avec votre contrat de travail et vos compétences.
Dans le contexte, vous ne serez pas licenciée, mais subirez des sanctions comme mise à pied (donc sans rémunération).
Ce n'est pas dans votre intérêt, et je comprends l'entreprise qui n'a pas envie de supporter les charges d'une rupture conventionnelle alors que vous allez démissionner, et que vous serez éligible aux allocations de chômage (suivi de conjoint).

Par **Trestra**, le **26/04/2017** à **09:25**

Bonjour,
Je vous remercie de votre réponse.
Je comprends bien que je suis mise à disposition comme vous le dites de mon employeur et je ne le conteste en aucun cas. Je ne pose pas non plus ma question dans un but lucratif, car lors de ma demande de rupture conventionnelle, je ne savais même pas qu'il y avait une prime pour une rupture. Je n'ai donc pas de problème avec le fait qu'on m'ait refusé la rupture conventionnelle à partir du moment où le préavis proposé respecte mon contrat de travail actuel. Mais visiblement, ceci ne sera pas le cas. Dois-je comprendre dans ce cas, que sur une période de préavis on puisse faire ce que l'on veut de son employé sans tenir compte du contenu de son contrat de travail ? Personnellement, j'aurais tendance à penser, que si pour une simple période de préavis on est incapable de me proposer un poste respectant mon contrat de travail, cela veut dire que mon avenir dans l'entreprise était compromis à l'origine et cela bien avant que ma situation personnelle ne soit envisagée.
Qu'en pensez-vous ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **26/04/2017** à **16:38**

Bonsoir,
Il est bien certain qu'un retour de congé après une absence de 3 ans ne permet pas forcément de retrouver un poste identique.
D'ailleurs la loi indique identique ou similaire, à responsabilités et rémunérations équivalentes.
Votre contrat est respecté:
*vous êtes payée
* vous travaillez.
On peut demander à un ouvrier embauché pour visser des boulons, d'avoir à, en dévisser parfois sans avenant au contrat de travail.
La nécessité d'un avenant soumis à l'accord du salarié ne concerne que les modifications essentielles du contrat de travail, et non les modifications d'organisation de l'entreprise.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés