



Changement de poste-urgent svp

Par **Sab75014**, le **26/06/2008** à **22:14**

Bonjour,

j'ai signé le en juin 2007 un contrat d'Assistante Administrative et Comptable.

Mon poste était très polyvalent de Juin à Décembre puis en décembre lors de mon entretien annuel individuel ils m'ont expliqué qu'il y allait avoir une réorganisation interne et m'ont proposé plusieurs services à savoir :

- RH
- Compta/Administratif
- Services Généraux
- Communication interne

suite à cela je leur ai répondu que chacun de ces domaines étaient intéressants et que je leur laissais le libre choix de me placer là où mes compétences me le permettaient. En Janvier, ils m'annoncent que je vais passer exclusivement à la comptabilité (sans avenant), ce que j'ai accepté bien que je leur avais spécifié que ça n'était pas le domaine dans lequel j'excelsais le plus. En Mars, je touche une prime tout va bien. Entre temps on déménage et je me retrouve propulsée au 5ème étage de l'immeuble (étage dans lequel se trouve la Direction, Les RH et le Service Financier dont je dépends) et hier mon Responsable me convoque et me dit que je fais trop d'erreurs dans mon travail et qu'il me propose très gentilement de revenir à une partie de mon contrat qui me correspond le plus : LE STANDARD, L'ACCUEIL! En effet ces deux tâches sont mentionnés dans le descriptif de mon poste.

Il faut savoir que l'accueil est au Rez de Chaussée et que je ne serais plus Assistante Administrative et Comptable mais Hôtesse d'accueil pûre!

Je lui ai donc demandé un délais de réflexion et il m'a gentilement fait comprendre que c'était ça ou ma démission mais que je pouvais revenir vers lui dans 2 jours quand même.

Aujourd'hui je ne suis pas du tout dans l'état d'esprit de démissionner ou d'occuper le poste

d'hôtesse d'accueil. Demain je vais demander un entretien avec mon DG qui n'était pas présent ces derniers jours et ce, afin clarifier la situation.
Légalement est-ce qu'un recours se présente à moi?
Merci

Par **Accurse**, le **26/06/2008** à **23:58**

L'employeur qui réduit ainsi l'étendue de vos responsabilités vous impose une modification unilatérale de votre contrat de travail. Il a été jugé, par exemple, que le fait de confier à une assistante chargée de dossiers la charge de l'accueil, laquelle est dépourvue de responsabilité, constituait une modification du contrat de travail (*Cass. soc.*, 8 oct. 2003, n°01-44.772).

Si l'employeur persistait, il commettrait une faute qui justifierait que vous preniez acte de la rupture du contrat, que vous cessiez le travail, et que vous demandiez au CDP de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, ce qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Par **Sab75014**, le **27/06/2008** à **00:08**

Et dans ce cas puis-je espérer des indemnités de licenciement?
et éventuellement négocier une transaction?

Je vous remercie par avance

Par **Accurse**, le **27/06/2008** à **00:28**

Oui, vous pourriez en outre demander que le CDP condamne votre employeur à vous verser des dommages et intérêts.

Et oui, vous pouvez d'ores et déjà proposer une transaction à l'employeur, puisqu'un litige est à venir. Chacun doit faire des concessions pour que la transaction soit licite.

Attention, notez bien deux choses importantes:

- qu'il n'est pas possible d'organiser la rupture du contrat de travail par voie de transaction;
- que la transaction répond à un formalisme très strict qu'il faut absolument respecter à peine de nullité.

Une dernière chose pour info: vous devez savoir que [s]la rupture négociée du contrat de travail (qui se distingue de la transaction par son objet), ne donne pas droit à l'assurance chômage[s].

Par **Sab75014**, le **27/06/2008** à **00:43**

Très bien mais il est alors risqué de recourir à la transaction dans le cas où je ne retrouve pas de travail de suite.

Alors les indemnités de licenciement ne peuvent pas être fixées qu'en dehors du CDP?

La transaction rend nulle la possibilité de poursuites judiciaires par les deux parties après licenciement du salarié c'est bien cela?

Vous êtes conseiller juridique?avocat?

Merci pour vos précieuses réponses

Merci

Par **Accurse**, le **27/06/2008** à **08:46**

La transaction ne peut pas avoir pour effet de rompre le contrat. Elle peut intervenir avant ou après la rupture du contrat pour mettre fin à un différend actuel ou potentiel, mais en aucun cas ne peut emporter rupture du contrat de travail.

Quant aux indemnités de licenciement, il est assez rare qu'un employeur admette ses torts lors de la prise d'acte de la rupture par le salarié. Habituellement, si le salarié quitte son travail, il est soit licencié pour abandon de poste, ce qui constitue en général une faute grave n'ouvrant pas droit à indemnités, soit gardé dans l'entreprise mais non rémunéré, son salaire brut mensuel égalant 0 euros après déduction des absences injustifiées. Voilà pourquoi il est nécessaire de demander au CDP qu'il requalifie le licenciement pour abandon de poste en licenciement sans cause réelle ni sérieuse dans le premier cas, ou bien qu'il rompe lui-même le contrat de travail dans le second cas (résiliation judiciaire).

La transaction, pour ce qui est relatif au différend, a effectivement autorité de chose jugée. Elle constitue une fin de non-recevoir d'une action en justice, sauf si elle est nulle.

Accurse,

Juriste en droit social

Par **Sabrina75014**, le **27/06/2008** à **12:12**

Bonjour,

Aujourd'hui je dois rendre ma réponse à savoir si je souhaite ou non occuper le poste d'hôtesse d'accueil. Ma réponse est définitive ce sera non.

Je vais solliciter un entretien avec mon Directeur qui était en déplacement et qui n'a pas assisté à l'entretien d'il y a deux jours mais comment dois-je procéder pour un éventuel licenciement? Est-ce judicieux de lui annoncer clairement la couleur?

Merci