



ESN force à un abandon de poste

Par vindilis56

Bonjour,

Voilà mon compagnon est en CDI dans une ESN depuis plusieurs mois, celui-ci travaillais à Rennes. J'ai trouvé du travail dans le sud de la Bretagne, suite à ça mon compagnon a, en accord avec son esn, mit fin à sa mission à Rennes. Son ESN lui a accepté de lui trouver un poste sur Lorient notre nouveau lieu de vie, seulement après 1 mois et demi avec quelques petites missions de 2 ou 3 jours par ci par là on lui re propose une mission longue durée à Rennes, mission qu'il refuse car trop loin de chez nous. Quelques jours plus tard on lui propose à nouveau une mission longue à Nantes en lui disant que si il n'est pas présent à Nantes le lendemain il sera considéré comme absent sans justificatif et donc qu'il ne sera pas payé tant qu'il ne sera pas présent à Nantes. Ils souhaitent le pousser à l'abandon de poste mais lui préférerait se faire licencier...

Sa clause de mobilité est valable pour la France entière seulement il n'a pas accepté la mission et ne demande qu'à travailler, mais dans notre secteur... Est ce que tout ceci est légal ? Ont-ils le droit de ne pas le payer de cette manière ?

D'autant plus qu'il n'a pas de logement sur Nantes et que l'entreprise ne lui paie ni déplacement ni logement... Nous n'avons pas les moyens d'amortir 2 loyers !

Par kang74

Bonjour

Le cadre c'est le contrat de travail, et je vous conseille de le relire attentivement d'une part (clause de mobilité certes mais aussi et surtout l'adresse du siège dont il dépend)

Donc bien évidemment qu'il est légal de lui proposer des missions qui rentrent dans le cadre de son contrat de travail et de ne pas payer un employé qui ne remplit pas sa part du contrat à savoir travailler pour avoir un salaire .

Bien évidemment qu'elle ne va pas lui payer des nuits d'hôtel si son entreprise est basée à côté de Nantes et qu'on lui demande d'effectuer une mission à Nantes .

Les choix de vie de l'employé n'ont pas à être assumés par l'entreprise d'autant plus qu'il existe la démission légitime pour suivi de conjoint.

Je rappelle que la Cour de cassation a validé un licenciement pour faute parce qu'un salarié avait déménagé à 400 km de son entreprise (et il s'y rendait, lui !!)