



Mobilité interne et avenant : mon employeur peut-il m'imposer mes

Par Christ59491

Bonjour,

Salarié depuis presque 20 ans pour la même entreprise, j'ai toujours eu à cœur d'accompagner l'évolution de notre structure, notamment à travers mes mobilités successives.

Mon récent changement de fonctions a été formalisé par un avenant à mon contrat de travail, lequel détaille précisément mes nouvelles missions.

Toutefois, je constate qu'on me sollicite de manière récurrente pour effectuer des tâches relevant de mon précédent poste.

Bien que j'aie à cœur la réussite collective, cette double charge de travail impacte mon efficacité sur mes missions prioritaires.

Lors d'un récent échange avec un responsable, il m'a été indiqué que cette polyvalence était impérative au nom du lien de subordination, sans toutefois tenir compte du cadre défini par mon avenant.

Voici mes questions :

Limites du pouvoir de direction : Dans quelle mesure mon employeur peut-il m'imposer des tâches strictement liées à mes anciennes fonctions, alors qu'elles ne figurent pas dans le descriptif de poste de mon nouvel avenant ?

?

Conditions de validité : Si ce cumul est autorisé, doit-il rester exceptionnel, temporaire et limité dans le temps ? Existe-t-il une jurisprudence sur l'obligation pour l'employeur de respecter la fiche de poste annexée au contrat ?

?Refus et risques : Le refus d'exécuter des missions étrangères à mon avenant (mais que je réalisais auparavant) peut-il être qualifié d'insubordination, ou est-ce l'employeur qui commet un manquement à ses obligations contractuelles ?

?Rémunération et qualification : Si ces tâches persistent, puis-je exiger une réévaluation de ma classification ou de ma rémunération pour "polyvalence" ou "cumul de postes" ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Par Isadore

Bonjour,

Dans quelle mesure mon employeur peut-il m'imposer des tâches strictement liées à mes anciennes fonctions, alors qu'elles ne figurent pas dans le descriptif de poste de mon nouvel avenant ?

Dans la mesure où elles sont compatibles avec le nouveau poste et le contrat de travail. Si vous êtes passé de comptable à mosaïste, il ne peut plus vous demander de remplir sa déclaration de TVA. Si vous êtes passé de préparateur en pharmacie à pharmacien, il peut toujours vous demander de servir les clients.

La liste des tâches d'une fiche de poste est sauf mention explicite dans le contrat indicative. Le salarié doit accepter toute tâche compatible avec ses compétences et son poste et son contrat.

Si ce cumul est autorisé, doit-il rester exceptionnel, temporaire et limité dans le temps ? Existe-t-il une jurisprudence sur l'obligation pour l'employeur de respecter la fiche de poste annexée au contrat ?

La réponse est la même, ça dépend de la nature des tâches. La jurisprudence tranche au cas par cas.

Il en va de même pour les autres questions.