



REFUS de mutation

Par hardring

Bonjour

J'ai un CDI depuis 6 ans, on travail à 2 pour la prestation d'une entreprise (E1) en étanchéité / peinture , mais la prestation n'a pas été renouvelé sur le site (S1) .

Nous avons donc reçu une lettre de mutation :

pour travailler sur un nouveau site (S2) situé a l'intérieur de la zone géographique du même bassin d'emploi pour notre employeur(E1) ce qui est conforme a ma clause de mobilité

Et qui n'accompagne pas un changement de mes fonction. Ni aucun autre élément de mon contrat de travail . (celons eux)

Ma rémunération mensuelle moyenne sera maintenue

voici mes nouvelles horaires :

6H30-15H00 lundi au jeudi / 6H30-11H30 le vendredi
15H-23H30 lundi au jeudi / 11H30-16H30 le vendredi

Je voudrais contester cette mutation car je fais beaucoup d'heures de nuits , suffisamment pour que le code du travail me considère comme tel , ma convention stipule 320H cumuler durant les 12 dernier mois, pour être considéré comme travailleur de nuit , malgré le fait que je sois en contrat de jour avec des "nuits exceptionnel"

voici mes horaire actuel

7H-15H mon contrat de jour

7H-13H et je reviens à 00H-8H : mes horaire de la journée quand je fais des nuit exceptionnel (00H-8h) avec un délais de prévenance inferieur a 17H.

actuellement j'ai cumuler 404Heures de nuit en 11mois (je retire 1 mois de vacance) soit 6 jour par mois , soit 30% de mon temps travailler

donc je passe d'un contrat jour/nuit à un 2X8 sur 2 semaines, je perd tout les avantages de mon contrat et avenants que me procurait le travail de nuit, il me dise que ma rémunération mensuel moyenne sera maintenue mais il ne me dise pas combien ni comment il vont calculer). Il me parlait d'une prime d'avantage acquis , mais qui ne figurera pas sur mon contrat de travail et je recevrai aucun avenant pour la faire figuré, donc la prime n'est pas contractuel ? il pourront me la retiré ?

-Il m'ont dit que ma prime de salissure a la journée ,n'était pas versé la ou je serai muté

-Que je n'aurais pas d'augmentation du taux horaire pour compensé ma perte de nuit

-Que la rémunération mensuel moyenne serai maintenue avec une prime d'avantage acquis

-Que mes frais de déplacement supplémentaire de 12km par jour ne serai pas pris en compte

-Ducoup je n'aurais plus de repos compensateur comme étant considéré comme travailleur de nuit

-Je perdrais une prime de suggestion horaire

-20 centime par nuit non effectué

-mes majoration de nuit exceptionnel

-prime avantage acquis équipe au prorata de mon temps de présence en nuit

J'ai également un chien a nourrir/sortir le midi comme je l'enferme le matin en hiver, Ducoup j'aurais plus le temps pour rentré avec mes 6 kilomètre supplémentaire

Ducoup suis je éligible au refus de mutation ? Toute les raisons évoquer sont elle recevable ? Cette mutation modifie t elle un élément du contrat de travail ?

étant donné qu'il on aucun autre poste équivalent avec des horaires de nuit sur le même bassin d'emploi que celui la , puis je réclamé a être licencié pour motif économique ?

ce qui me donnerai d'avantage de droit pour réalisé un contrat de sécurisation professionnel pour une réinsertions

Merci beaucoup pour votre attention , et vraiment désolé pour toutes mes fautes ...

Par morobar

Bonjour,
puis je réclame à être licencié pour motif économique ?
Théoriquement c'est ce qui vous guette.
Mais si votre employeur le juge autrement, il va vous licencier tout simplement pour insubordination.
Et dès lors il vous appartiendra de saisir le CPH en vue de faire requalifier le licenciement en licenciement économique.
Ce n'est pas gagné, même si probable.
Mais exit le CSP.

Par janus2

Bonjour,
J'ai du mal à suivre. Vous avez actuellement un contrat pour un horaire de jour, pas de nuit. Il n'y a donc aucune modification de votre contrat de travail.
L'accord du salarié est nécessaire pour le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour et vice versa, mais dans votre cas, vous êtes en horaire de jour et vous le restez.

Par hardring

oui j'ai un contrat de jour , avec des nuit exceptionnel
mais j'ai fais tellement de nuit , que le code du travail me considère comme travailleur de nuit (selon sa définition) avec un contrat de jour

(par exemple ce mois si je dois avoir(11 nuit a mon actif pour 2 /3 jour du matin)

donc je veux savoir si je peu en jouer

et si le fais de me donner sous forme de prime d'avantage acquis l'écart de salaire est réfutable sachant qu'elle ne sera pas inclus sur mon contrat de travail

mon contrat principal stipule ca en clause horaire :
des variations ou des aménagements des horaires sont possibles pour les besoins de l'activité (travail en journée continue, en équipes de 2X8, 3x8, 4x8 ou 5x8 les horaires des équipes pouvant être fixes ou tournants , et inclure des heures de nuit)

et mon dernier avenant stipule sa :
suite a la suppression de l'équipe de nuit pas notre client , nous avons proposé a HARDRING de reprendre son travail en équipe de jour, a compter du XXXXX ce qu'il a accepté
HARDRING accepte de travailler exceptionnellement en horaire de nuit a la demande du client

les autre clauses du contrat liant les parties restent inchangées

Par kang74

Bonjour

Quelle est votre convention collective ?

C'est elle ou les accords d'entreprise qui définissent si vous êtes travailleur de nuit .
Et des heures de nuit " exceptionnelles" (qui je suppose sont majorées en conséquence de cette exception) est loin de spécifier que vous êtes travailleur de nuit : au contraire .

Le code du travail s'applique à défaut d'accord en ce qui concerne cette thématique .

Par hardring

le code du travail mentionne 270H pour être considéré travailleur de nuit , sauf convention
ma convention stipule 320H pour être considéré comme travailleur de nuit j'en suis a 404h
depuis 6 ans que je suis sur l'activité j'ai toujours réalisé des nuits tout les ans , l'activité a toujours comporté des nuits

de plus, les nuit sont appelé exceptionnel car elle sont non planifiées au moins une semaine a l'avance , ce qui donne lieu a une majoration de 50%

Par kang74

Quel est l'intérêt de poster sur ce forum si pour vous, vous avez raison ?

Votre titre parle de mutation ... je ne constate pas de mutation .

Je ne constate même pas de caractéristique de licenciement économique , vu que vous parlez de prestations effectuées dans une entreprise tiers qui prend fin (c'est le principe des prestations, elles ont un objet défini)

Donc que vous dire à part que votre employeur pourra vous licencier pour faute (insubordination) et que ce n'est qu'ensuite que vous pourrez contester en amenant vos arguments avec l'aide d'un avocat ou d'un défenseur syndical

Que le CPH validera ou pas ... au bout d'un an ou plus .

Par de là, il me semble plus prudent de chercher plutôt ce qui coïncerait au niveau de votre vision des choses que de valider une affirmation bien téméraire dans le contexte .

Après si le licenciement pour faute vous convient, vous n'avez effectivement rien à perdre à refuser de faire ce que votre employeur vous dit de faire .

Par hardring

je suis sur de rien , c'est justement pour ca que je poste , savoir si mes arguments sont recevable , j'apprécie toute critique , et je reste très disponible pour comblé vos doute étant donné que mon cas n'est pas très simple.

dans tout les cas je vais refuser ma mutation ,car (je suis en litige contre eux , il y a eu des manquement a notre sécurité sur de mauvais EPIS, je vais bientôt lancer une procédure) et j'aimerai faire une reconversion

mais dans un premier temps j'aimerai savoir si mon refus est légitime

pour ne pas être licencier pour faute grave