



Futur licenciement pour abandon de poste

Par Nexus15

Bonjour,

je suis agent de production derrière un robot de soudage, mon employeur connaissant mes qualifications de chaudronnier veut exploiter mes compétences pour un poste de soudeur qualifié à prix bradés. Je lui ai fait comprendre que la demande serait négative tant que le prix ne serait pas en adéquation avec le travail demandé et ce dernier veut imposer son tarif proche du smic sous peine de lourde sanction.

Mon employeur a prévu de réitérer sa demande lundi et si il y a un nouveau refus, il veut me licencier pour abandon de poste.

Sur mon contrat il y a agent de production ainsi que sur les bulletins de salaire, aucun avenant au contrat n'a été demandé ou fait pour accéder à mes compétences de soudeurs, qu'est ce que je risque si je refuse le poste et que mon employeur me licencie pour abandon de poste ?

Quels sont mes recours

Merci aux intervenants

Par kang74

Bonjour

Votre employeur ne peut pas vous licencier pour abandon de poste, si vous restez en poste, justement . Et bien évidemment, je ne peux que vous déconseiller cette option, au vu d'une loi à venir dont on ne connaît pas la date exacte d'application sur cet item, au vu que pendant un abandon de poste vous n'êtes pas payé, et cela a un impact sur le montant des ARE .

Par de là, soit l'intitulé du poste et votre contrat de travail lui permette de vous mettre en poste de soudeur (personnellement je ne vois pas bien pourquoi il n'en serait pas ainsi vu ce que vous faites actuellement, il semblerait que ce soit une promotion) soit pas .

Dans le premier cas il n'a pas besoin de votre accord, refuser donc ce poste c'est de l'insubordination qui peut être considéré comme une faute grave ou simple et justifie d'un licenciement avec ou sans indemnités .

Quelle est votre convention collective ?

Par Prana67

Bonjour,

Réponse non, juridique. Si vous êtes soudeur qualifié changez d'employeur. Vous pouvez facilement gagner près de deux fois le smic avec cette qualification.

Par Nexus15

Bonjour,

"Quelle est votre convention collective ?"

je fais partie de la convention collective de l'ameublement

En tant qu'agent de production, je dois disposer dans des gabarits des pièces métalliques pour qu'elles soient soudées au robot de soudage et contrôler la qualité des pièces.

Le poste de soudeur exige une dextérité gestuelle qui s'acquière au bout de plusieurs années, réglage de poste suivant les supports, maîtrise de la lecture de plan de schéma industriel, soudage sur MIG et TIG donc 2 techniques de soudage totalement différentes.

Lundi matin je vais me présenté à mon poste de travail pour travailler sur les robots comme d'habitude et mon patron va me demander de passer au soudage et je vais refuser car le travail n'est pas le même, ni les compétences et le salaire non plus.

L'objectif de mon employeur est de bénéficier des mes compténces à prix bradés et il va aller jusqu'au licenciement pour abandon de poste ce qui me parait totalement injustifié et il va le faire car il a des troubles comportementaux.

Par Nexus15

"Réponse non, juridique. Si vous êtes soudeur qualifié changez d'employeur. Vous pouvez facilement gagnez près de deux fois le smic avec cette qualification.

un accident du genou et mon âge (60 ans) m'ont obligé à accepter des travaux plus en adéquation avec ma santé physique

Par Prana67

Ok, désolé, vous n'aviez pas précisé ça dans votre premier message.
Dans ce cas demandez un rendez vous avec la médecin du travail qui peut éventuellement mettre des restrictions pour que votre employeur ne puisse pas vous mettre sur un poste incompatible avec votre état de santé.

Par Nexus15

il n'y a pas d'incompatibilité avec mon problème de genou car je travaille en atelier et la dalle bien plane n'est pas agressive pour mon genou alors qu'avant c'était les terrains, les chantiers, positions qui étaient néfastes pour mon genou

Par Nexus15

En résumé

Un employeur a t'il le droit d'imposer un poste de travail exigeant des compétences bien particulières autre que celui pour lequel vous avez été embauché et qui figure sur votre contrat de travail et sur les bulletin de salaire ?

Par kang74

Un employeur a t'il le droit d'imposer un poste de travail exigeant des compétences bien particulières autre que celui pour lequel vous avez été embauché et qui figure sur votre contrat de travail et sur les bulletin de salaire ?

Oui tant que cela ne compromet pas la sécurité et la santé de l'employé et que celui ci n'a pas d'inaptitude reconnu à ce poste .
L'employeur a l'obligation de former l'employé si des certifications sont nécessaires à la tenue de ce poste .

Oui quand cela ne modifie pas substantiellement le contrat de travail (passage d'un poste de jour à de nuit, perte de salaire, etc)

De plus à la question est ce qu'un employeur a la possibilité de licencier un employé que ce soit justifié ou non , la réponse est toujours oui .

Par Nexus15

"Oui quand cela ne modifie pas substantiellement le contrat de travail"

il me semble que le contrat dans ce cas là est modifié et nécessiterait un avenant car il ne sagit pas de la même profession donc pas le même travail ni les mêmes compétences

Par kang74

Pour le reste votre employeur peut vous changer de poste mais une fois en poste vous pouvez revendiquer le salaire minimal prévu à ce poste dans la convention collective .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000025350967/]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000025350967/[/url]

Par morobar

Bonjour,

il me semble que le contrat dans ce cas là est modifié et nécessiterait un avenant

Vous êtes placé au pied du mur.

Soit vous acceptez la modification, qui correspond selon l'employeur à une simple modification de poste, soit vous refusez selon les arguments exposés.

Ce litige est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Alors selon la pugnacité de votre employeur et la vôtre, il peut ne rien se passer et la vie continue, ou un affrontement avec le risque de licenciement à la clef.

A mi-chemin, et compte tenu de votre age, c'est à considérer, se situe la résolution judiciaire du contrat de travail.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410[/url]

Par kang74

I me semble que le contrat dans ce cas là est modifié et nécessiterait un avenant car il ne sagit pas de la même profession donc pas le même travail ni les mêmes compétences

Personnellement , il ne me semble pas du tout rentrer dans le cadre d'une modification substantielle de contrat de travail

. Vous changez juste de poste, poste qui probablement vous permet de revendiquer par la suite une augmentation de salaire .

Après charge à vous de revendiquer cet argument si vous voulez contester le licenciement qui découlera, nécessairement de ce refus .

Par Nexus15

"substantielle"

Un agent de production n'est pas un soudeur

Par Nexus15

un agent de production est formé en 15 mn, un soudeur c'est des années

Par kang74

Et bien vous expliquerez tout cela avec l'aide d'un avocat devant le conseil des Prud'hommes .

Et le juge décidera si votre employeur vous doit des indemnités s'il s'est trompé ou pas .

M'enfin vous aurait perdu votre emploi .

Par Nexus15

merci pour vos conseils

Par kang74

Aménagement de fonctions

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service.

L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail.

Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Et en ce qui concerne la qualification de modification substantielle de contrat de travail, pour un nouveau, voici les conditions requises :

Le contrat de travail doit être modifié dans les cas suivants :

- Retrait de responsabilité
- Réduction à des tâches secondaires
- Retrait de procuration ou de délégation permettant au salarié de signer certains documents
- Déclassement
- Rétrogradation disciplinaire

Il ne me semble donc pas que passer à un poste de soudeur qualifié soit un retrait de responsabilité, un déclassement ou une rétrogradation .

Par Nexus15

Mais le pouvoir de l'employeur connaît également certaines limites : la modification des attributions pouvant en effet aboutir à un changement de la qualification du salarié, soit dans un sens soit dans l'autre. Un salarié peut ainsi juger son poste dévalorisé car les tâches qu'on lui confie n'exigent plus la même qualification (n° de pourvoi 09-41577) ou au contraire considérer que ses nouvelles attributions sont plus compliquées et exiger une requalification de son poste.
? au refus de l'employeur

Si les nouvelles tâches ne correspondent plus à la qualification figurant au contrat ou modifient la rémunération, le salarié est donc en droit de refuser ses nouvelles attributions sans que son refus ne soit constitutif d'une faute. De même l'employeur ne pourra reprocher au salarié les erreurs qu'il commet dans son travail si les tâches qu'il effectue ne relèvent pas de sa qualification.

Par kang74

Bon vous voulez avoir raison ...

Vous découvrirez si vous aviez raison ou tort devant le CPH .

M'enfin tout ce qui relève de la promotion de l'employé , par plus de responsabilités, par un éventuel droit à augmentation n'est jamais vu qu'une modification substantielle du contrat de travail(ou alors faut me trouver les arrêts de CC ...)

Par contre, il est vrai qu'on ne saurait vous reprocher une faute si vous n'avez pas les qualifications requises... mais on peut vouloir vous former sans que vous puissiez refuser .

L'employeur est maître chez lui, et même en cas de modification substantielle de contrat de travail par un déclassement qui nécessiterait un avenant,il a le droit de licencier son employé .

Par Nexus15

"il a le droit de licencier son employé "

Dans ce cas là c'est ce que j'appelle licenciement abusif que je ferai valoir au conseil des prud'hommes
Embauché come agent de production et licencié pour refus de faire le travail de soudeur qualifié.
Donc embauche un agent de production et suivant son CV on lui fait faire ce qu'on veut !!!

Par kang74

Vous allez pouvoir effectivement contester la raison du licenciement .

Si le juge est d'accord avec vous vous aurez des indemnités supplémentaires .

Si le juge n'est pas d'accord vous serez condamné à payer les frais de procédure de la partie adverse en plus des

vôtres .

Au vu de mes connaissances en droit du travail, je ne suis pas d'accord avec vous et ne vous conseillerai pas d'être licencié en refusant ce poste

Mais c'est votre choix .

Par Nexus15

merci

Par jpgroussard

Bonjour Nexus,

si vous avez vraiment les compétences d'un soudeur vous devez savoir ce que vous devez faire lundi pour que votre employeur soit éc?uré de votre prestation. Il arrêtera de lui même ce chantage.

Cdt

Par Nexus15

je vois ce que vous voulez dire, effectivement