Image not found or type unknown

Changement condition travail suite demande rupture conventionnell

Par **yakiyako**, le **09/09/2016** à **13:20**

Bonjour,

Ayant récemment eu des conflits avec ma direction, j'ai demandé à celle-ci de passer par une rupture conventionnelle afin de mettre fin à mon contrat.

Nous avons alors convenu d'une date de réunion afin de définir les contours de cette rupture amiable, pendant laquelle les conditions proposées ne m'ont pas convenu.

Je décide donc, et en informe la direction, de ne pas aller au bout de cette demande de rupture et de rester à mon poste.

Etant ingénieur commercial itinérant, mon directeur m'interdit alors de continuer mes activités de prospection et de finalisation d'affaires en cours car il projette de me désaffecter mes clients principaux (et les primes associées) ainsi que de redéfinir mes tâches, à priori en bureau ou prospection téléphonique. Il justifie cette décision unilatérale par le fait qu'il pense alors que je ne mènerai pas à bien mon travail et qu'il a parfaitement le droit d'agir ainsi.

Je précise que mon contrat de travail est très succinct, et qu'il ne mentionne pas clairement de secteur affecté.
En revanche, cela fait un an que je prospecte un secteur géographique bien défini, avec la preuve d'avoir visité les grands comptes et enregistré des commandes.

Pouvez-vous m'indiquer si, compte-tenu des paramètres évoqués ci-dessus, mon employeur est dans son bon droit quant au changement de secteur, de clients et de tâches, qui modifiera à coup sûr mon revenu annuel. Au delà de sa crainte que je sois moins motivé dans mon travail, je crains que cela soit une forme déguisée de harcèlement moral afin de me pousser à la démission étant donné que je n'ai pas accepté les conditions de la rupture conventionnelle.

En vous remerciant par avance,

Par **P.M.**, le **09/09/2016** à **21:16**

Bonjour,
Il faudrait pouvoir prouver que la décision de l'employeur est directement liée à votre refus de

conclure la rupture conventionnelle, qu'à la limite, il pourrait s'agir d'une sanction et qu'en fait cela constitue une modification essentielle du contrat de travail basée sur un procès d'intention dénué de fondement...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés