



Mon patron me fait faire de la sécurité au lieu de manutention

Par **roman1101**, le **13/10/2014** à **09:43**

Bonjour,

L'année dernière je travaillais pour deux entreprises de secteur différent, une boîte de sécurité et une pharmacie en tant que manutentionnaire, depuis novembre 2013, j'ai démissionné de la boîte de sécurité et mon deuxième employeur m'a embauché à temps plein.

Suite à un accord verbal le jour où j'ai signé mon contrat, mes patrons me font faire de la surveillance, en contrepartie, ils devaient prendre un agent pour me remplacer lors de mes congés, ce qu'il n'ont pas fait.

J'ai un contrat de 35h comprenant pour moi 8h de manutention et 27h de surveillance, hors mon contrat ne stipule en aucun cas que je dois faire de la surveillance.

Aujourd'hui, ne voulant plus faire de sécurité, que puis-je faire contre mon employeur sachant qu'il ne respecte pas son engagement verbal envers moi, et du coup je ne peux pas prendre les congés que je veux?

Je dois faire renouveler ma carte professionnelle de sécurité en janvier, mais j'hésite énormément.

Merci d'avance pour votre ou vos réponses

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **12:23**

Bonjour,

Normalement, c'est l'employeur qui fixe les dates des congés payés en respectant toutefois certaines règles...

Vous pourriez indiquer à votre employeur que vous vous en tiendrez désormais aux tâches en fonction de votre qualification si vous préférez vraiment ne faire que de la manutention...

Par **Pierre DRH**, le **13/10/2014** à **23:44**

Relisez quand même bien votre contrat, car s'il est vague sur vos fonctions et que depuis le début vous avez rempli les deux tâches, en ayant de plus la qualification nécessaire pour les fonctions de surveillance, votre contrat pourrait englober les deux fonctions, sans que cela soit précisé. Par ailleurs, si c'est surtout de la surveillance dont a besoin votre employeur, si vous refusez de la faire vous risquez d'entrer en conflit avec votre employeur. Ensuite, c'est à vous de savoir si vous voulez risquer votre emploi. Si ce n'est pas le cas essayez plutôt de voir à l'amiable avec votre employeur ce qui est possible.

Cordialement