



Suppression de poste, et hésite à prendre nouveau poste

Par **CalyTou A**, le 27/03/2017 à 19:05

Bonjour,

Je travaille depuis plusieurs années chez un prestataire de service pour le compte d'un client (marque), j'ai été attachée commerciale puis formatrice.

Au 1er février, mon responsable m'a appelé pour m'annoncer que le client supprimait des postes dont le mien.

2 semaines plus tard, je reçois une lettre en recommandé de mon employeur m'informant par écrit la suppression de mon poste, et qu'il mettait en place des propositions de reclassement. Dans les propositions, pas une seule ne retient mon intérêt, salaire trop bas, secteur de malade ou pas du tout mon univers voir déménagement...

Courant mars, tranquille à la maison, mon responsable m'a appelé pour m'annoncer que je reprenais du service à mon dernier poste pour le même client mais un seul univers le temps d'un lancement de produit soit jusqu'à fin avril. J'ai rien reçu par écrit, malgré que le secteur soit différent, et la mission légèrement différente car j'ai plus qu'une division au lieu de 3.

Là, mon employeur vient de m'appeler de nouveau, il me propose à partir du 1er mai, de travailler sur un autre compte le temps d'un remplacement en congé de maternité jusqu'à la fin de l'année voir début 2018, je conserve mon salaire (quid de ma voiture de fonction !) mais pas le même poste, un secteur nettement moins grand mais qui m'arrange pas du tout car je devrais subir des bouchons tous les jours pour aller dans les autres départements limitrophes voir dormir toute la semaine à l'hôtel. Et là, mon employeur me dit si je ne prends pas cela est considéré comme un refus....Je lui ai dit que je pouvais refuser 3 fois, et il me dit dès lors que tu conserves ton lieu d'habitation et ton salaire, je ne peux refuser.

Si je refuse ce poste, est-ce considéré comme une démission ?

Je vous prie de bien vouloir m'excuser pour mon pavé

Merci

Bonne soirée,

Par **P.M.**, le 27/03/2017 à 20:09

Bonjour,

Vous ne précisez pas la Convention Collective applicable mais il me semble qu'avant d'accepter ou de refuser, vous devriez exiger que la nouvelle mission vous soit proposée par écrit, ce qu'il y est peut-être prévu comme étant une obligation...

Si le véhicule de fonction est prévu au contrat de travail, l'employeur ne peut pas vous le retirer sans au moins une compensation financière...

Une modification essentielle du contrat de travail vous permettrait de refuser le nouveau poste...

Par **CalyTou A**, le **27/03/2017** à **20:49**

Bonsoir,

Pardon, la convention est la 3301.

On doit se rappeler vendredi, donc je lui demanderai de faire la demande par écrit.

C'est mentionné sur mon avenant de l'année dernière, que je dispose d'un véhicule de fonction.

Ce n'est pas le même emploi, il se rapproche de mon précédent emploi dans l'entreprise. Je suis maintenant plus dans la formation, que commerciale. J'aime bien mais pas autant.

Je suis censée actuellement ne plus travailler pour la marque depuis le 1er mars, mais pareil pas de courrier pour me signaler que je suis "prolongée" pour une division au lieu de 3, et sur un secteur légèrement légèrement différent pour 1 mois 1/2.

Je sais qu'ils souhaitent surtout que je démissionne, ils n'aiment pas les licenciements....

C'est difficile de savoir ce qu'on entend par "modification essentielle", car là ce n'est pas le même poste, mais mon précédent poste sur un secteur différent sauf mon département de résidence. :(

Par **P.M.**, le **27/03/2017** à **21:05**

Si le nouveau poste ne ressort pas de la même qualification, il y a modification essentielle du contrat de travail...

En absence de clause de mobilité, suivant ce qu'indique le contrat de travail le même département paraît trop vaste pour dire que l'emploi se situe dans le même secteur géographique...

Par **CalyTou A**, le **27/03/2017** à **21:17**

Je suis arrivée en tant qu'Attachée Commerciale, donc faire respecter les accords, mise en

avant, formation...

Puis l'année dernière, je suis passée Formatrice mais sur 30 départements, j'accompagnais l'équipe terrain, je formais les revendeurs...

Et là, ça serait Chef de secteur, donc comme l'Attachée Commerciale avec peut être en plus de la prise de commande, mais il m'a rien dit.

Je vais lui en parler vendredi, arf, mais c'est un boss qui n'aime pas qu'on lui tienne tête. ./ ^^

Avant j'avais une clause de mobilité, mais ils ont zappé de la remettre dans l'avenant, enfin avec 30 départements aussi.

En gros, tant qu'il y a mon département 44 dans la proposition, ils peuvent me proposer n'importe quoi qui inclus mon lieu d'habitation alors que j'habite limite la Vendée donc bouchons rien que pour passer Nantes tous les jours, ce n'est pas son problème. A l'époque, je n'avais pas la Bretagne, après oui mais c'était différent avec les 30 départements, je n'y allais pas toutes les semaines... (PS je n'ai rien contre les bretons ^^)

Par **CalyTou A**, le **01/04/2017 à 20:24**

Bonjour,

Me voilà avec de nouveaux éléments, enfin 1 surtout....

N'ayant pas de retour de l'entreprise où j'ai eu un entretien, j'ai écouté mes proches et dit oralement à mon directeur que j'acceptais la mission (dans le but ensuite de chercher ailleurs tout en ayant un travail).

Il m'a envoyé dans la nuit, le secteur et là je tombe de haut....Il m'avait bien dit en gros le 44/53 et Bretagne sachant que sur le 44 y en a un paquet de magasins.

En gros j'ai toute la Bretagne surtout le 29/22.... et dans mon département le 44, j'ai seulement quelques magasins du côté nord de Nantes, hors j'habite à l'extrême sud de Nantes limite le 85. Donc en gros, si j'accepte, je passe ma vie à l'hôtel ou avec des horaires à prendre des risques sur les routes pour les autres et moi même....

Il doit m'envoyer la version papier.

J'ai regardé la convention collective 3301 :

ci dessous un extrait :

[citation]Modification du contrat de travail

Article 14

En vigueur étendu

Toute modification du contrat de travail pour cause économique fera l'objet d'une proposition écrite au

salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. A cette proposition explicitant les motifs de la

modification envisagée sera joint l'avenant au contrat de travail déterminant les nouvelles

conditions de

collaboration que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la première présentation de la lettre recommandée pour faire part de sa décision. Le silence à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (1).

En cas de refus, la rupture du contrat incombera à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.

Dans ce cas, l'employeur devra respecter la procédure en matière de licenciement pour cause économique.

Toute modification du contrat pour une autre cause, en particulier personnelle, fera aussi l'objet d'une

notification écrite au salarié ; en revanche, le silence conservé dans le délai imparti au salarié de 15 jours sera

considéré comme refus de la modification proposée. Ce refus, qu'il soit exprès ou tacite, mettra à la charge

de l'employeur l'obligation d'engager la procédure de licenciement.

A contrario, la simple modification des conditions de travail, quelle qu'en soit la cause, ne sera pas soumise à

la procédure préalablement définie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février

2000, art. 1er).

Mutation géographique nécessitée par les besoins de l'entreprise

Article 15

En vigueur étendu

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ

d'application de la présente convention, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties

signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge

supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

Le changement de résidence à l'initiative de l'employeur doit correspondre à des besoins réels de l'entreprise.

Dernière modification du texte le 08 juillet 2014 - Document généré le 03 juin 2016 - Copyright (C) 2007-2016 Legifrance

La faculté de prévoir dans le contrat de travail la possibilité d'un changement de résidence ne doit pas donner

lieu à une application qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

Toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par

le salarié, à défaut de solution alternative, s'analysera comme un licenciement et sera réglé comme tel (1).

Il est expressément convenu que la modification du lieu de travail peut résulter de deux causes :

- soit la mobilité géographique est destinée à favoriser la mobilité professionnelle du salarié.

Dans ce cas, le délai de réflexion d'un mois prévu par la présente convention pour accepter ou refuser la

modification du contrat de travail sera allongé d'un mois pendant lequel le salarié aura la possibilité d'une immersion totale dans son nouveau lieu de travail ;

- soit la mobilité géographique est une alternative au licenciement pour motif économique.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera du délai d'un mois prévu par la présente convention pour accepter ou refuser la modification du contrat de travail.

Pendant ce délai, le salarié aura la faculté d'une immersion totale dans son nouveau lieu de travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'élaboration de dispositions spécifiques dans le cadre du plan social s'il existe.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'immersion totale dans le nouveau lieu de travail s'accompagnera d'une prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités propres à l'entreprise sans que le remboursement puisse être inférieur aux limites d'exonération fixées par l'ACOSS en matière de cotisations de sécurité sociale.

De même, dans les deux situations, le conjoint aura la possibilité de se rendre sur place dans la limite de 2 jours avec prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon les mêmes modalités.

Lorsque le salarié se voit imposer un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à leur engagement.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu le salarié dans les délais suffisants pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié dans la limite de 3 mois de loyer.

Si un salarié est muté dans un autre lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'aura pu installer sa famille dans sa nouvelle résidence.

En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 6 mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave ou lourde, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du

licenciement.

Dernière modification du texte le 08 juillet 2014 - Document généré le 03 juin 2016 - Copyright (C) 2007-2016 Legifrance

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail tels que précisés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).[/citation]

Il faut que j'arrive à trouver du temps pour aller me renseigner à l'inspection du travail, mais pas facile avec la mission que j'ai actuellement.

Dès réception de la lettre ou par mail avant, je compte refuser le poste car ce n'est vraiment pas humain....mais j'ai peur de la tournure et qu'ils trouvent une solution pour me faire démissionner vu que j'ai refusé le poste....

Et voilà, mon week end de gâché.... :(

Pardon pour mon pavé :/

Par **P.M.**, le **01/04/2017** à **21:19**

Bonjour,

Comme salariée itinérant, il faudrait avant tout se référer au contrat de travail mais le fait d'être en déplacements professionnels n'est pas un changement de résidence, donc il faudrait être très prudente dans l'analyse de la situation et les conséquences d'un refus...

L'Inspection du Travail risque d'avoir un rôle limité...

Par **CalyTou A**, le **02/04/2017** à **07:58**

Bonjour,

Mon dernier contrat de travail ? Sur la partie lieu de travail, il est mentionné l'ensemble des départements où je devais intervenir soit la moitié de la France. Et que je serai amené à me déplacer, régulièrement sur le territoire dont j'ai la responsabilité, à savoir en l'état la partie Ouest.

Là son sur mail pour le nouveau poste, il mentionne "autour de mon domicile" ce qui est faux puisque le premier magasin est à 45 min de chez moi.

Là, sur la mission urgente, ce n'est pas mon secteur intégralement, je dois aller à Lille, Valenciennes, et je n'ai pas eu d'avenant....

En gros, si l'inspection du travail ne peut pas me renseigner, il reste quoi ? un avocat ? j'ai un mauvais souvenir en ayant perdu beaucoup d'argent dans un autre domaine en ayant fait appel à un avocat... :(

Par **P.M.**, le **02/04/2017** à **09:56**

Bonjour,

Déjà il est toujours mieux de reproduire textuellement une clause plutôt que d'en faire une transposition car normalement ce n'est pas un lieu de travail mais un secteur d'intervention en raison du type de fonctions...

La notion d'autour de votre domicile est trop vague pour pouvoir la définir avec précision et 45 mn pour certains est un trajet minime quand il mettent plus d'une heure pour aller travailler...

Il me semble que c'est ce que vous attendez, un avenant pour pouvoir vous prononcer...

L'Inspection du Travail n'est pas faite pour s'immiscer dans les conflits de cette sorte et ce n'est pas elle qui pourrait vous assister devant le Conseil de Prud'Hommes mais un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou un avocat spécialiste...

Par **CalyTou A**, le **02/04/2017** à **10:09**

Bonjour,

En tout cas merci, pour vos réponses.

Le 45 min, c'est pour 1 magasin...Les magasins en majorité sont largement plus loin.

Je travaille sur 2 plannings types depuis tôt ce matin :(, afin de montrer que je vais aussi passer ma vie dans les hôtels donc gros coût niveau frais et plus de vie perso pour moi...

De plus, il y a une enseigne avec prise de commande (chose qu'on ne m'a pas dite), sauf erreur de ma part, je ne suis pas commissionnée dessus....et de mémoire, un prestataire n'a pas le droit de prendre des commandes puisque le salarié n'est pas payé dessus. Je me suis renvoyée des mails, comme une demande hors secteur, des demandes interdites...malheureusement je peux pas remonter à plus d'un an dans ma boîte mail. Même si j'en ai imprimé de l'époque faut que je les retrouve depuis le déménagement.

Merci pour l'info pour les défenseurs syndicaux, je n'y avais pas pensé, car je n'ai pas confiance en ceux de mon entreprise... :(

L'avocat va me coûter une blinde pour au final peut être rien gagné... ayant déjà connu ça, et mon mari aussi, on est assez frileux maintenant. :(

Par **P.M.**, le **02/04/2017** à **10:52**

Mais vos frais professionnels doivent vous être remboursés...

C'est quand même vous qui avez accepté cet emploi aux conditions salariales fixées et je ne comprends pas ce que vous voulez dire par l'interdiction de prendre des commandes, en plus maintenant vous voudriez revenir en arrière...

Par **CalyTou A**, le **02/04/2017** à **10:58**

Ils sont remboursés et moi aussi, sauf que mon entreprise fixe un budget avec le client. Et je suppose en fonction de la personne que je vais remplacer qui est sur le secteur donc nettement moins de nuitées, là je vais exploser le budget des frais si 3 nuits mais surtout 4 nuits/semaine.... Le but d'un prestataire étant de se faire de la marge.... et là nettement moins en prenant une personne à l'opposé du secteur voir hors secteur...

Ils ne changent rien à mon salaire actuel. Mais je vais y perdre quand j'ai plus de 100 magasins avec prise de commande et je ne touche pas 1 centime dessus....

A la formation, on a des objectifs mais vu qu'on ne prend pas de commande on a pas de prime à ce niveau là, mais là c'est plus le même poste.

Par **P.M.**, le **02/04/2017** à **11:03**

C'est quand même le problème de l'employeur de gérer son budget même si vous pourriez lui donner votre point de vue et des conseils à ce niveau...

Je ne comprends pas vraiment ce que vous perdez lorsque vous êtes payé pour travailler un certain nombre d'heures que ce soit à passer des commandes ou à autre chose mais vous pourriez toujours essayer de négocier cela...

En tout cas, nous nous éloignons de savoir s'il est licite de vous proposer ce poste et de savoir si vous pouvez le refuser...

Par **CalyTou A**, le **02/04/2017** à **11:22**

Ce que je perds ? Déjà faire plus de 35H/semaine et en passant ma vie dans les hôtels car la ville la plus proche de chez moi à savoir Nantes, n'est même pas visité pour ce secteur donc à minima 45 min jusqu'à plus de 2H30 pour aller au premier magasin. Je dois aussi payer une nourrice pour s'occuper de nos chats car mon mari est aussi en déplacements par période. Je vais devoir prendre des commandes sans toucher 1 centime dessus, donc très bien pour la marque mais c'est moi qui fait le boulot....

On vient de me conseiller la CFDT pour me renseigner, je pense que je vais m'inscrire afin d'avoir des conseils avec les éléments papiers. Je passe déjà mon dimanche à faire des plannings car je n'ai pas le temps de le faire la semaine, quand je rentre tard en partant tôt, j'ai plus forcément l'envie de bosser. :(

Je souhaite qu'il me propose du taf, mais dans un secteur comme celui que j'ai signé sur mon premier contrat à la rigueur en tant qu'attachée commerciale, histoire aussi d'avoir une vie personnelle. Là, j'ai l'impression que vu qu'il y a une partie du 44, et la plus grosse étant dans le 29, c'est pour que je craque et que je démissionne.... Je veux pas que ma santé en prenne un coup car je vie que pour mon taf....

Par **P.M.**, le **02/04/2017** à **19:39**

Effectivement, si vous êtes obligée de faire garder vos chats et que vous n'avez pas envie de bosser à certaines heures, cela devrait convaincre le Conseil de Prud'Hommes...

Par **CalyTou A**, le **02/04/2017** à **20:08**

J'ai pas envie de bosser à certaines heures ? Pardon, mais je suis choquez là, me dire ça à moi !! Qu'on ne souhaite pas comprendre c'est une chose mais de là à me dire quand gros j'ai pas envie de bosser là je trouve cela irrespectueux et surtout loin de la réalité....J'ai qu'un bac pro en poche et très peu de chômage car j'ai toujours anticipé mes changements, je veux tout faire pour toucher le moins possible des aides de l'état et j'en ai pas touché depuis plus de 10 ans....

Quand je me lève à 5H du mat, que je prends la voiture à 6H30 pour rentrer à plus de 20h avec X heures de routes par jour pour arriver à un hôtel ou chez moi, où je prends 20 minutes de pause et encore pour manger un sandwich tout en conduisant pour ne pas perdre de temps (interdit mais bon) le tout pour moins de 2000€.

La semaine dernière, j'ai bossé plus de 10H par jour car la mission qu'on m'a donné est tellement éclatée avec peu de magasins que j'ai fait plus de 2500km soit 3 pleins, heures supp non payées et pas de rtt, pas de 13ème mois et je ne suis pas cadre.

Heureusement que j'ai pas d'enfant, je le verrais jamais....la cas échéant je serai traitée de mère indigne en voyant jamais son gamin....

Je ne demande pas de la pitié mais de la compréhension, là on va me donner d'une part un poste qui n'est plus le même, avec un secteur loin de mon domicile. Je viens de faire les 2 plannings, je vais dormir 14 ou 15 nuits à l'extérieur suivant les mois pour 6 départements. Et c'est pas dans la mentalité de ma boîte de rembourser 1400€ ou 1500€ en nuitées par mois.... ce qui est normal cela veut bien dire qu'il y a un problème de secteur.

A mon premier poste dans cette entreprise, j'étais à l'extrémité mais j'étais dans le secteur, c'est à dire que j'avais les magasins de Nantes moins de 30 min, Angers 45 min, La Roche sur Yon 45 min, Cholet 45 min, La Rochelle 1H30, Tours 2H et là je dormais à l'hôtel ou j'assumais la fatigue si AR dans la journée, au moins j'avais plusieurs magasins dans la même ville pour faire ma journée. Le tout sans compter les bouchons, je n'impose pas les bouchons à mon employeur.

On m'a dit d'aller à la CFDT avec mes contrats, l'avenant qui ne devrait pas tarder, et mes plannings que j'ai fait sur MON temps de repos, comme quoi, je bosse aussi le week-end gratuitement si je suis obligée de faire cette mission ils sont déjà prêts.

Par **P.M.**, le **02/04/2017** à **20:58**

Donc vous êtes choquée par vos expressions...

Vous avez de la chance si vous trouvez des entreprises ouvertes pour vous recevoir à 7h15 après 45 mn de trajet et jusqu'à 19h15 mais si en plus vous ne vous faites pas payer vos heures supplémentaires c'est votre problème...

Par **CalyTou A**, le **02/04/2017** à **21:15**

d'où mon expression, j'ai beau me relire je ne vois pas où j'ai dit je que voulais bosser à certaines heures.... c'est vous qui l'avez dit. Je suis une lève tôt pour le boulot, cela ne veut pas dire que je dois bosser jusqu'à 20H, si je démarre très tôt le matin....

Alors il y a 2 choses concernant le fait que je me lève tôt pour bosser :

1 - si j'ai ma tournée à 2H de chez moi, faut bien que je parte tôt....

2 - vous n'avez peut être pas l'habitude de faire vos courses, mais dans les surfaces alimentaires notamment il démarre à 5H30 généralement voir plus tôt.... et les fournisseurs peuvent venir. Demandez à un personne en magasin si vous ne me croyez pas lors de vos prochaines courses.

On a rien pour badger, mon bureau c'est ma voiture, le siège est juste à 4h de chez moi....

donc un avantage pour l'employeur et inconvénient pour beaucoup de salarié dans ce domaine en France, mais on fait notre job quand même.

Par **P.M.**, le **02/04/2017** à **23:05**

Je vais m'abstenir d'épiloguer car je pense que cela n'aboutirait à rien...