



Motifs valables pour une prise d'acte ?

Par **sgsg92**, le **28/02/2014** à **10:50**

Bonjour,

Est-ce que les motifs suivants peuvent être constitutifs d'une démarche de prise d'acte pour non respect des obligations de l'employeur (respect du contrat de travail, respect de la convention, obligation de sécurité et prévention des risques) ?

1 - Non respect des coefficients hiérarchiques et de leur évolution selon la convention : coefficient pas conforme à mon type de poste (qui requiert beaucoup d'autonomie et compétences à la fois techniques et organisationnelles) et stagnation (contraire au règle d'évolution des coefficients dictée par la convention) (je précise que mon niveau de salaire est supérieur au minima : ma question ne porte donc pas sur le salaire mais sur le respect des coefficients hiérarchiques qu'imposent ma convention)

2 - Changement de titre du poste, de la fiche de poste sans avenant contractuel (juste mail de communication sur nouveau titre / nouvelle fiche de poste) il y a quelques années.

3 - Couverture géographique à l'étranger au delà de la couverture précisée dans ma fiche de poste

4 - Dans un contexte de difficulté économique, forte mise sous pression pour exécuter un changement de poste très rapide sans formalisme ni délai de prévenance (nouveau titre, nouvelle fiche de poste, nouvelle structure salariale).

5 - Dans ce contexte de difficulté économique, de multiples crises aiguës de surmenage constatées médicalement avec arrêt.

6 - Suppression de reliquat important de CP / RTT sans rappel / incitation du responsable pour les prendre (car suractivité chronique avec travail le soir, le WE et même certains jours fériés)

cdt,

sgsg92

Par **P.M.**, le **28/02/2014** à **12:11**

Bonjour,

Il faudrait savoir si préalablement vous avez contesté cela à l'employeur et qu'il a refusé de régulariser...

A priori, c'est la qualification qui est contractuelle par le titre du poste...

Pour la couverture géographique tout dépend de ce qu'elle implique au niveau de l'emploi...

C'est le Médecin du Travail qui peut décider d'une inaptitude et il faudrait savoir si le caractère professionnel de la maladie a été reconnu...

De toute façon, c'est le Conseil de Prud'Hommes qui pourra apprécier si la prise d'acte de rupture peut être analysée comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...