



CDI Chantier : Obligation du salarié d'accepter une mutation

Par **Seb_31**, le 17/11/2012 à 12:53

Bonjour,

en CDI Chantier dans ma société, j'ai demandé ma mutation en avril dernier , ce qui m'a été accordé et a donné lieu à un avenant à mon contrat de travail qui stipule :

"à compter du 16 avril 2012 et jusqu'au 31 décembre 2012 vous serez affecté à un poste de ...

Cet engagement est établi pour les besoins de notre client [xxx] dans le cadre de la prestation [xxx] dont la durée prévisible est fixée à fin 2012.

Cette durée n'est donnée qu'à titre indicatif et seul l'achèvement définitif de la prestation provoquera la rupture du contrat de travail. Ceci pourra avoir l'effet d'allonger ou de réduire la durée prévisible du contrat indiqué ci-dessus."

[...]

"Un bilan de votre activité sur le site sera fait à l'issue de cette affectation provisoire ..."

Le fait est que la mission est plus complexe, implique plus de responsabilités que celle de ma précédente affectation ce qui a donné lieu à un quelques impairs et à un "recadrage" de ma hiérarchie en Septembre avec des objectifs clairs de montée en compétence.

Nouveau rendez vous a été pris pour octobre novembre pour faire un bilan du précédent entretien.

Hors, malgré une reconnaissance des efforts effectués, de remerciements écrits des clients, ma hiérarchie campe sur sa précédente position et me dit que je ne suis pas fait pour ce travail ce avec quoi je ne suis pas du tout d'accord.

Il souhaite me faire rencontrer un autre responsable pour me transférer dans son équipe, me proposent de transformer mon CDIC en CDI avec un clause de mobilité.

Suis-je obligé d'accepter cette mutation sachant, qui plus est, que par le jeu de primes, mon salaire est bien supérieur à celui que j'avais avant et qu'un changement de poste me ferait perdre plusieurs centaines d'Euros par moi ?

Je vous avoue que la confiance en ma hiérarchie est largement entamée par ces mésaventures et que je me pose la question de mon avenir (au sens évolution du terme) au sein de cette entreprise ; je me demande si il ne serait pas mieux de négocier une rupture

conventionnelle de contrat (ce qu'il ne semblent pas enclins à accepter) plutôt que de me retrouver sur un autre poste avec une perte de salaire importante.

Par avance, merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **17/11/2012** à **13:02**

Bonjour,

Il s'agit d'une modification essentielle du contrat de travail que vous pouvez donc refuser... Une rupture conventionnelle serait éventuellement une solution à moins que vous vouliez laisser l'employeur se débrouiller du problème s'il estime qu'il y en a un...

Par **Seb_31**, le **17/11/2012** à **13:20**

Merci de votre prompte réponse.

Qu'entendez-vous par *"à moins que vous vouliez laisser l'employeur se débrouiller du problème s'il estime qu'il y en a un..."* ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **17/11/2012** à **15:34**

Si l'employeur estime qu'il peut invoquer une incompétence professionnelle en la motivant, il pourrait vous licencier avant le terme du chantier ou justifier l'absence de proposition d'un autre chantier à l'issue de celui-ci sachant que la rupture conventionnelle suppose qu'aucun litige ne subsiste...