



Par **moisse**, le **04/02/2014** à **09:12**

Bonjour,
Manifestement vous vous faites des illusions sur la considération qu'auraient à votre égard le client intermédiaire et le client final.
En effet lorsqu'on paie on a des moyens d'action.
Votre comportement ressemble plus à de l'insubordination qu'autre chose, et vous vous dirigez directement vers un licenciement pour faute grave.
Il n'est pas évident que la soumission de ce litige à un conseil de prudhommes fasse prospérer votre position.
Par contre l'empilement de sous-traitants fait penser à un délit de marchandage, et une requalification d'un contrat commercial en contrat de travail par le vrai client semble possible.

Par **logan78**, le **04/02/2014** à **12:23**

Bonjour , avez vous vue les documents fournis dans le forums ?

Par **logan78**, le **04/02/2014** à **12:35**

mon contrat stipule ma fonction en qualité de « technicien d'assistance informatique pour le service technique » à la première page en pièce jointe.
Et ceci : « cette description des fonctions n'est pas exhaustive ; l'employé pourra effectuer d'autres travaux en rapport avec ses compétences et conformément aux instructions données par ses supérieurs à la deuxième page de mon contrat.
Pour être clair si mon employeur souhaite que je fasse le boulot d'un administrateur réseau ou bien d'un responsable ou autres ceci est l'égale sans même changer la fonction en qualité de « technicien d'assistance informatique pour le service technique »

Par **moisse**, le **04/02/2014** à **13:39**

Bonsoir,
Vos documents sont pour la plupart illisibles, et en tout état de cause cela ne change pas grand chose.
Il convient de vous souvenir que vous êtes payé pour un temps de travail, et que durant ce temps de travail vous êtes en position de subordination.
On a fait le tour de la question, sur ce point vous avez tout faux.
Reste après un éventuel délit de marchandage.

Par **logan78**, le **04/02/2014** à **18:08**

mon contrat stipule ceci :
Monsieur est engagé en qualité de "Technicien d'assistance informatique pour le service technique"
l'employé sera notamment chargé de services techniques sur site dans les domaines suivants :
Ordinateur fixes/Portables
téléphonie et voip
serveurs basé sur intel
primante laser / jet d'encre
introduction & migration
téléphones mobiles

Par **moisse**, le **04/02/2014** à **19:15**

Bonsoir,
La messe est dite, vous n'avez aucun argument pour résister aux ordres de votre employeur.
Mais cette succession d'employeurs et sous-traitants paraît curieuse, surtout si tout le monde se connaît.
Là je pense qu'il y a à creuser.

Par **logan78**, le **05/02/2014** à **11:41**

Le salarié peut tout à fait refuser d'exécuter une tâche qui n'entre pas dans ses attributions (fixées par le contrat de travail ou la convention collective), même s'il l'a accepté dans un premier temps, même si cette tâche est provisoire et quelles que soient les circonstances (par exemple, demander à un salarié dont ce n'est pas la fonction de nettoyer les locaux et le matériel suite à l'inondation de l'entreprise).
http://www.assistant-juridique.fr/refus_execution.jspr
http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/Le_droit_de_dire_non_options_cgt.pdf

Par **moisse**, le **05/02/2014** à **14:54**

Bonjour,
Mais ce n'est pas le cas présent.
Cette fonction fait partie de vos tâches, ne sont pas hors du champ de compétences.
Pour le reste j'ai de gros doutes sur la pertinence des conclusions du site auquel vous faites référence.
Par exemple mon ancienne convention précise:
1° Lorsqu'un ouvrier est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :
- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise ;
- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit continuer à percevoir son salaire ancien.
L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un ouvrier absent pour cause de maladie de longue durée ou d'accident du travail.
C'est pour cela que je vous demande un peu plus de circonspection, la position que vous semblez devoir adopter se nomme de l'insubordination et conduit directement au licenciement pour faute grave.
Si vous pensez mordicus avoir raison vous pouvez :
a) prendre acte de la situation et présenter votre démission, mais intitulée "prise d'acte" et préciser que cette démission est la conséquence des manquements à une obligation essentielle du contrat de travail, le respect de la fonction.
Et vous saisissez simultanément le CPH.
L'ennui est que Pole-emploi considère qu'il s'agit d'une démission tant qu'un jugement de requalification n'est pas rendu, ce qui en attendant, ne permet pas de

recevoir des allocations de chômage.rnb)Au lieu d'une prise d'acte, vous continuez à travailler, mais saisissez le Conseil des prudhommes en vue d'ordonner la résolution judiciaire du contrat de travail pour le même motif qu'exprimé dans la prise d'acte.rnL'inconvénient : une ambiance de travail "dégradée" puisque vous continuez à travailler.rnc) Vous recherchez ailleurs, vous démissionnez et tournez la page.rnSi vous saisissez le CPH vous devrez prouver chacune de vos affirmations.