



Changement de rôle - obligations & droits

Par **bientotlc**, le **27/07/2012 à 19:58**

Bonjour,

Je suis actuellement en CDI, convention cadre des industries des métaux. Je faisais un programme de deux ans au sein d'un grand groupe. Après deux ans, mon employeur a notifié notre « classe » de programme (dont je faisais partie) que nous avons deux mois pour trouver un nouveau job dans la compagnie, après quoi le soutien financier cessera.

Nous sommes à deux mois... j'ai une proposition d'une entité légale différente (dans la même compagnie), mais je ne souhaite pas prendre ce rôle à cause de la localisation. Je sais que d'autres opportunités arrivent mais les ressources humaines me poussent à prendre ce rôle en m'indiquant qu'ils ne peuvent pas étendre mon emploi (sans parler de licenciement, de CDI...).

Est-ce que mon refus de prendre ce rôle implique que je démissionne ? Est-ce que mon employeur peut cesser de me rémunérer ?

À mes yeux, il y a beaucoup de bluff dans les paroles des ressources humaines et ils n'ont aucun autre choix qu'un licenciement (sans réel motif), car les entités légales sont différentes et ils ne peuvent pas changer les conditions de travail...

Pouvez-vous me conseiller sur l'approche à adopter dans mes réponses par email ?

Une chose m'inquiète cependant, nous avons dû signer un document en anglais (en supplément du contrat) intitulé "acknowledgement – conditions of employment", l'un des paragraphes stipule: « I acknowledge that any statement of annual salary in the offer letter is for convenience of computation and does not imply a guarantee of employment for any specific period. I understand that employment with the Company is not for a fixed period of time and that, if employed, I may resign at any time, for any reason, or the Company may terminate my employment at any time for any reason (unless prohibited by law). I understand that my employment-at-will status may not be modified or changed except in a writing signed by a duly authorized officer of the Company"...

Est-ce que ceci a une valeur en France ? Je pense que cela va à l'encontre du CDI et convention français, et n'était valable qu'aux US.

Par avance merci

Par **pat76**, le **28/07/2012** à **16:06**

Bonjour
Vous avez signé un CDI, donc l'employeur ne peut pas vous licencier sans un motif valable.
Vous aviez un programme de deux ans à effectuer, mais ce programme terminé, cela ne met pas fin à votre contrat.
Vous avez été embauché pour quel emploi, cela est obligatoirement indiqué sur votre contrat?
Vous travaillez en FRANCE?
Si c'est le cas, le supplément au contrat écrit en anglais est illégal.
Il devait obligatoirement être écrit en français. Il sera donc déclaré nul par le Conseil des Prud'hommes en cas de litige.
Je pense que l'article du Code du Travail indiqué ci-dessous, vous interressera.
Article L1221-3 du Code du Travail:
Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.
Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.
Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.
L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article.
Par ailleurs, ne répondez pas par email mais uniquement par courrier recommandé avec avis de réception.