



Changement de direction après 30 ans -refus d'effectuer une tâche

Par **yaka91**, le **09/12/2009** à **15:52**

Bonjour,
Je suis technicien de laboratoire d'analyse médicales dans un petit laboratoire de moins de 15 personnes depuis 30 ans.
Je n'ai jamais signé de contrat de travail, j'ai des bulletins de salaires en bonne et due forme.
Depuis 30 ans, je n'ai jamais effectué les prélèvements sanguins des clients malgré mon certificat d'aptitude et cela n'a jamais posé de problème, mon travail se limitait aux analyses, c'était d'un commun accord avec mon patron, accord non écrit.
Récemment, le laboratoire a été repris par un autre propriétaire, je n'ai pas signé de nouveau contrat, l'organisation du travail n'a pas été modifiée.
Aujourd'hui, mon nouveau patron me demande d'effectuer les prélèvements sanguins des clients.
Suis-je en droit de refuser cette nouvelle tâche ?
Quels sont les risques encourus si je refuse ?
Quelles solutions amiables ou non puis-je mettre en œuvre ?
Merci de vos réponses et conseils

Par **jeetendra**, le **09/12/2009** à **19:17**

Bonsoir, vous ne pouvez pas refuser d'effectuer des prélèvements sanguins, vous êtes habilité professionnellement et surtout l'employeur dispose du pouvoir de direction (pouvoir discrétionnaire) ce qui l'autorise en toute légalité à définir les tâches à confier à ses salariés (lien de subordination), alors prudence, courage à vous, bonne soirée.

Conditions de travail :
L'employeur dispose d'un pouvoir de direction limité aux "conditions de travail"
Si on voulait donner une définition des conditions de travail, on pourrait dire qu'il s'agit de tout ce qui peut être modifié unilatéralement par l'employeur sans qu'il n'ait besoin de

respecter un formalisme quelconque. Il faut donc exclure les éléments qui ont été contractualisés par les parties, mais aussi toutes les dispositions des conventions ou accords collectifs directement applicables aux contrat de travail ainsi que les usages d'entreprise dont la suppression est soumise à une procédure spéciale.

Du point de vue de l'employeur, une modification des conditions de travail suppose qu'il n'y a pas d'autres formalités à accomplir que donner un ordre ou une consigne de travail. Non seulement l'employeur n'est pas tenu de recueillir l'assentiment du salarié mais il ne doit pas le faire car cette démarche serait assimilée à un élément de preuve de modification du contrat de travail (cass soc 07/03/2000 pourvoi 98-40659 Bull V n° 88).

Il faut souligner que rien n'interdit au salarié de demander à l'employeur un changement de conditions de travail (c'est très fréquent pour des aménagements limités d'horaires) : L'employeur peut refuser sans motiver sa décision.

La modification des conditions de travail fait donc partie du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Abus de pouvoir : Ce n'est pas parce que l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire de modification des conditions de travail qu'il est autorisé à en faire un usage abusif.

Si tel est le cas le salarié qui a refusé cette modification et s'est vu licencié pour faute grave verra son licenciement jugé abusif ce qui se résoudra par une indemnisation du préjudice.

La protection du salarié qui a fait l'objet d'un abus de pouvoir de l'employeur est donc des plus limitée puisqu'il ne retrouve pas un emploi qu'il n'aurait pourtant jamais dû perdre.

La jurisprudence a donc défini les conditions dans lesquelles la modification des conditions de travail est valide.

C'est tout d'abord une modification qui doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise.

Même s'il y a un intérêt pour l'entreprise il faut encore que le choix du salarié concerné par cette modification soit judicieux.

L'intérêt de l'entreprise est difficilement vérifiable par le Conseil des prud'hommes d'autant qu'il est interdit aux juges de s'immiscer dans la gestion de la direction de l'entreprise.

Néanmoins le juge vérifiera que la modification des conditions de travail ne dissimule pas une intention de nuire au salarié.

Y compris en présence d'une clause de mobilité par exemple (N° de pourvoi : 99-44845).

Le juge vérifiera aussi, un peu comme en matière de licenciement économique que le choix du salarié concerné par la modification des conditions de travail n'a pas été fait dans des "conditions de légèreté blamable".

prudhommesisere.free.fr

Par **yaka91**, le **10/12/2009** à **17:54**

Merci beaucoup pour votre réponse.

Je vais tenter de demander une formation de mise à niveau pour le prélèvement sanguin car n'en ayant pas effectué depuis 30 ans cela est préjudiciable aux clients et donc à l'entreprise.