Image not found or type unknown

Changement de poste sans modification du contrat

Par **clairedu71**, le **04/07/2012** à **16:48**

bonjour,

j'ai 27 ans et suis diplômée d'un Master en Marketing. N'ayant pas trouvé dans ma branche, je travaille en CDI en tant qu'assistante administrative, rémunérée à 1800€ brut sans RTT. Ayant accouchée fin janvier, j'ai pris, après mon congé maternité, un congé parental de 6 mois et reprends mi-septembre.
Une personne a été pris en CDD pour me remplacer. Ayant repris dernièrement contact avec mon entreprise, on m'a annoncé que cette personne a été prise en CDI sur mon poste.
Me concernant, il a été décidé que j'allais faire du Marketing; mon rôle sera de mettre en place le poste (presque le créer de A à Z) et de faire par la suite des propositions d'action.

Mon problème: ils comptent me faire faire du marketing, sans modifier mon contrat ou officialiser mon changement de poste, et surtout à rester au même salaire. Et bien sûr aucun autres avantages. J'ai essayé de demander si je serais augmentée, on m'a répondu qu'il n'y avait plus d'argent et qu'il ne fallait pas y compter.

Est-ce légal de me faire changer de poste sans écrit ? Un texte de loi ou un écrit existe-t-il pour m'aider dans mon problème et faire pression ? Avant d'aller voir directement les prud'hommes, je souhaiterais pouvoir insister avec des arguments à l'appui (d'où un texte de loi).

merci d'avance pour vos réponse

Par **P.M.**, le **04/07/2012** à **16:58**

Bonjour,
Normalement, après un congé parental vous devez retrouver le même emploi ou similaire et le prétexte pour vous en faire changer qu'une embauche en CDI a eu lieu n'est pas suffisante surtout que l'employeur avait, comme il se doit eu recours à un CDD au début de l'absence...
En revanche, si vous acceptiez un nouveau poste qui constituerait une modification essentielle du contrat de travail, le salaire correspondant devrait être appliqué...
L'employeur doit être bien au courant de tout cela...

Par **clairedu71**, le **04/07/2012** à **17:06**

Merci pour votre réponse.

Malheureusement mon employeur ne voit pas les choses comme cela.

Où pourrais-je trouver les informations pour lui rappeler comment ça fonctionne et justifier la modification du contrat ?

merci encore pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **04/07/2012** à **17:51**

L'Inspecteur du Travail saurait sûrement lui rappeler et s'il le faut le Conseil de Prud'Hommes mais vous pourriez déjà éventuellement vous référer à la Convention Collective applicable notamment au niveau de la classification en plus de l'art. L1225-55 du Code du Travail : [citation]A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente[/citation]

Par **clairedu71**, le **05/07/2012** à **11:47**

Merci pour cette information.
J'ai lu un article qu'en cas de changement de poste faisant appel à un changement de qualification (dans mon cas, de l'administratif au marketing (et mes 5 ans d'étude)), une modification de contrat est obligatoire.
Est-ce vrai ?
Malheureusement, impossible de trouver un texte de loi qui le mentionne.

merci encore pour le temps que vous me consacrez

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **13:05**

Bonjour,
Comme je vous l'ai dit la Convention Collective peut le prévoir, mais ce qu'il faudrait apprécier c'est si cela constituerait une modification essentielle du contrat de travil car elle ne peut pas se faire sans votre accord...

Par **clairedu71**, le **05/07/2012** à **15:33**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Je veux faire du marketing. Ce poste en marketing me conviendrait mais je voudrais un contrat et la rémunération appropriée. Malheureusement, ma hiérarchie ne compte pas me faire de nouveau contrat. Pour eux, je ferai du marketing (poste avec plus de responsabilités, et mon savoir de mon Master 2) avec le contrat et la rémunération d'assistante administrative. Les tâches de ces 2 postes sont totalement différents.

Ce que je cherche, sont des informations ou textes de lois qui leur font comprendre qu'ils ne peuvent me changer de poste sans changer de contrat.

merci pour votre réponse.

Par **seb544**, le **05/07/2012** à **16:40**

La fonction, la rémunération et la qualification d'un salarié ne peuvent pas être modifiées à son retour d'un congé maternité, d'un congé parental, d'un congé pour création d'entreprise
, d'un congé pour maladie professionnelle
ou accident du travail
quand le salarié est déclaré apte.

La jurisprudence exige l'accord du salarié protégé pour toute modification de ses conditions de travail, même si cette modification est prévue dans le contrat ou la convention collective. Si l'employeur maintient sa proposition, il devra donc engager la procédure spécifique de licenciement qui suppose l'accord préalable de l'inspection du travail.

Pour ce qui est des textes en vigueur je cherche encore.

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **16:46**

Cela fait maintenant plusieurs fois que je vous dit qu'il conviendrait de consulter la Convention Collective applicable, mais on ne sait toujours pas si vous l'avez fait...
Il me paraît tellement évident qu'un engagement contractuel 'que ce soit dans le domaine du Droit du Travail ou dans d'autres) correspond à des dispositions précises que quand elle sont modifiées le contrat doit l'être aussi, je ne pense pas qu'il faille disserter très longtemps là-dessus et si l'interlocuteur feint de ne pas le comprendre, il n'y a que la Justice qui peut réellement lui imposer...
Lorsque les fonctions et donc la qualification d'une salariés sont modifiée avec son accord puisqu'il est nécessaire, il faut bien que ce soit contractualisé par avenant et que son salaire soit revalorisé en conséquence sinon, aucune évolution de carrière ne serait réellement possible...

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **16:55**

[citation]Pour ce qui est des textes en vigueur je cherche encore.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

[/citation]
Excusez-moi de vous dire que vous pourrez chercher longtemps car la salariée au retour d'un congé parental n'entre pas dans la catégorie des salariés protégés comme vous le laissez à penser et en l'occurrence, il ne s'agit pas du tout de cela...
Par ailleurs, Il ne faudrait pas confondre salariés protégés et en période de protection...
Un employeur peut tout à fait lui proposer une évolution de carrière si elle l'accepte mais à condition de respecter notamment la Convention Collective et de réévaluer le salaire en conséquence...

Par **seb544**, le **05/07/2012** à **17:05**

Il s agit juste d un copié collé ce n est pas moi qui l invente !!

Il n'existe toutefois pas de base légale textuelle stricte en matière de modification des tâches. L'appréciation de la modification relèvera donc du pouvoir d'appréciation souverain des juges du fond.

Ceci en est un autre je peux donc effectivement chercher ongtemps !!

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **17:23**

Alors, s'il s'agit d'un copié/collé la moindre des choses est d'indiquer vos sources car on pourrait voir ainsi de quoi il s'agit exactement car en plus tout ce que l'on peut trouver sur internet n'est pas forcément fiable, la preuve...
La classification de la Convention Collective peut suffir à voir s'il y a lieu à une modification de coefficient en fonction de la qualification et des tâches...

Par **seb544**, le **05/07/2012** à **17:29**

Travail-emploi.gouv .fr et wikipedia

etant sur mon téléphone je n arrive pas mettre de liens dsl

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **17:53**

Mais apparemment cela concerne les salariés protégés qui sont essentiellement les Représentants du Personnel et cela n'est pas à confondre comme je vous l'ai dit avec la période de protection de la femme enceinte ou du congé maternité...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **seb544**, le **05/07/2012** à **18:16**

http://www.legiculture.fr/La-modification-du-contrat-de.html

L’employeur ne peut pas imposer un changement de qualification entraînant l’exécution de tâches différentes.
En revanche, il peut être imposé au salarié une tâche différente de celle effectuée antérieurement, dès l’instant où elle correspond à sa qualification. Mais si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s’agit d’une modification de contrat de travail que le salarié est en droit de refuser, même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues. Le fait qu’il s’agisse d’une promotion ou au contraire d’une diminution de responsabilité n’a aucune incidence sur ce point

Comme le precise ted il convient de consulter la grille de salaire correspondant au coefficient de votre diplôme pour établir un avenant à votre contrat de travail

Par **clairedu71**, le **06/07/2012** à **14:47**

merci beaucoup pour tous vos messages qui m'ont bien éclairés.

merci encore

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés