



Evolution sans avenant au contrat

Par **cirius**, le **02/11/2012** à **13:13**

Bonjour,

J'ai été embauché en tant que télévendeuse, rapidement j'ai occupé le poste de contrôleur qualité (sans changement de contrat).

Quelques temps après dans l'urgence on me demande de dépanner en remplaçant une personne. (j'ai les compétences mais pas l'expérience) Dépannage qui aura duré un peu moins d'1 an en plus de mes tâches de contrôleur, sans que l'on me fournisse lettre de mission avenant au contrat ou qu'il n'y ait changement sur ma fiche de paie.

Après avoir "négocié" une lettre de mission, je reviens à mon tout premier poste....

Il y a quelques mois on me propose une évolution (poste que j'avais occupé plus de 6 mois) cette fois avec une lettre de mission pas de grand changement sur ma fiche de paie... lettre de mission qui est terminée depuis de 7 mois. Je n'ai pas eu d'avenant à mon contrat, et mon salaire n'a pas beaucoup changé. De plus il me semble que selon ma convention collective 3301 la qualification sur ma fiche de paie est erronée ainsi que le niveau et la qualification.

En pleine restructuration mon employeur me demande de patienter.

Concrètement quels sont mes droits, l'employeur est-il obligé de me faire signer un avenant au contrat qui aurait pu me permettre justement de négocier mon salaire? Ayant fait du dépannage sans lettre de mission ni d'avenant me porte préjudice puisque cette expérience m'aurait encore une fois permis de négocier mon salaire ou de justifier de 2 ans d'expérience auprès de futurs employeurs.

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **13:33**

Bonjour,

Ce n'est pas un avenant au contrat de travail qui pourrait justifier d'une qualification même exercée temporairement mais le certificat de travail et la lettre de mission semble pouvoir vous permettre déjà d'obtenir une revalorisation du salaire pendant la durée où votre qualification a évolué...

Par **cirius**, le **02/11/2012** à **13:38**

Merci de votre attention.

L'employeur est il dans l'obligation de fournir un avenant au contrat, dès qu'il y a changement de poste comme le cas d'une évolution?

Selon la convention collective je suis agent de maitrise et non employé niveau II et non niveau III ces informations figure sur ma fiche de paie depuis mon embauche et non pas changé malgré mon évolution.

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **13:47**

C'est préférable même si la Convention Collective ne le prévoit pas formellement, ne serait-ce que pour prouver votre acceptation d'une modification essentielle et/ou de sa durée lorsqu'elle est temporaire mais ce qui compte avant tout ce sont les fonctions réellement exercées que vous pourriez faire valoir...

Par **cirius**, le **02/11/2012** à **13:58**

Le salaire et le contrat et les fonctions exercées officieusement ne sont malheureusement pas les seuls ombres. Il y a également mes conditions de travail et ma santé.

Les points évoqués sont il suffisent pour envisager d'attaquer mon employeur? J'ai des preuves (ex mail) concernant la fonction exercé "en dépannage" pour moi c'est comme si on avait demandé à un élève de remplacer le professeur sans rien y gagner.

Je me sens vraiment lésée et on a réellement profité de moi alors qu'on aurait pu recruter quelqu'un pour le faire.

Un contrat de travail aurait limité mon périmètre d'action, je ne me sens pas suffisamment protégé, car on me demande un peu de tout n'importe quand.

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **16:15**

Un forum ne peut pas se substituer à une consultation syndicale ou juridique ou chaque pièce pourra être examinée pas plus qu'il ne peut préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes...

Mais je vous conseillerais de fourbir votre argumentation car vous n'êtes plus à l'école et je pense que vous avez dépassé le stade où vous apprenez votre métier car par ailleurs si vous laissez sous-entendre que le remplacement effectué était au-dessus de vos compétences, cela pourrait permettre d'en conclure qu'une revalorisation du salaire ne se justifie pas...

D'autre part, on ne peut pas revenir en arrière, et il faudra bien se passer du contrat de travail et/ou de l'avenant pour malgré tout éventuellement exercer quand même le recours...