



## Mon Contrat et mes fonctions sont incohérents

Par **Lesopi**, le **28/02/2013** à **02:48**

Bonjour

Je suis en conflit avec ma direction depuis octobre 2012.

Embauchée en avril 2011 en tant que commerciale sédentaire, il m'a été proposé de rejoindre le service client pour la promotion des ventes que nos clients font sur notre site internet. Je n'ai jamais eu de nouveau contrat ni même d'avenant malgré mes maintes demandes. Je n'ai même pas eu de grille de prime pendant 3 mois, on me la promettait sans cesse, sans que je ne voie rien venir. Plus encore les tâches que j'ai à effectuer n'ont rien à voir avec ma fiche de poste puisque je me retrouve à former nos clients à l'utilisation de notre logiciel. J'ai alors demandé un entretien avec notre PDG qui, en réponse à ma demande d'augmentation puisque ma collègue pour la même tâche touchait 1400€ net par mois et moi le smic, m'a répondu qu'il était hors de question qu'il m'accorde une augmentation et que pour le coup il me rétrogradait téléprospectrice simplement pour aller chercher des ventes auprès de nos clients et interdiction du coup de poursuivre les formations. Ma collègue étant peu de temps après en arrêt ma responsable m'a intimé l'ordre de poursuivre les formations. Je me retrouve donc depuis à devoir les faire car ma collègue a été licenciée au matin de son retour d'arrêt maladie. J'ai depuis janvier une grille de prime inatteignable puisque le nombre de ventes déclenchant une prime n'a JAMAIS été atteint et de toute façon je n'ai pas le temps d'aller "chercher" ces ventes puisque je passe mes journées en formation et hot-Line. Tout cela pour tenter de vous expliquer au mieux la situation car ma question consiste à savoir si je suis en droit de leur poser un ultimatum : soit je continue les formations mais ils me paient en conséquence ou au moins ils revoient leur grille de prime et la basent sur ce que je fais EFFECTIVEMENT soit je continue la prospection et j'arrête les formations comme m'en avait intimé l'ordre le PDG (uniquement oralement hélas mais il faut savoir que le seul écrit que j'ai est ma fiche de poste qui n'a jamais compris les formations et qui n'est hélas qu'un mail ni officiel ni signé) merci de vos réponses au plus vite car là, j'avoue, je suis perdue.

Par **P.M.**, le **28/02/2013** à **08:51**

Bonjour,

Ce que vous pourriez déjà faire, c'est d'envoyer une lettre recommandée avec AR lui demandant d'éclaircir la situation car pour l'instant vous avez un contrat de travail qui ne correspond pas aux fonctions que l'on vous demande d'exercer et que vous ne souhaitez pas rester dans cette situation, que donc, si cela devait se poursuivre, vous demanderiez de revenir à l'engagement contractuel...

Par **Lesopi**, le **28/02/2013** à **09:31**

Je vous remercie pour votre rapidité de réponse. Je suis preneuse de tout avis bien sûr ;-)  
Ces éléments s'ils ne bougent pas suffisent ils à devoir l'attaquer aux prudhommes même si cela n'est forcément pas une fin en soi. Ce que je fais me plaît mais je veux juste que cela soit cohérent. Ne pas me "rémunérer" sur un nombre de ventes que je ne peux pas aller chercher puisque je fais autre chose.

Par **P.M.**, le **28/02/2013** à **09:32**

Vous pourriez effectivement faire reconnaître vos véritables fonctions par le Conseil de Prud'Hommes en apportant les éléments nécessaires...

Par **Lesopi**, le **28/02/2013** à **10:27**

Merci beaucoup. J'espère ne pas avoir à en venir là même si cela semble hélas en prendre la tournure

Par **Lesopi**, le **28/02/2013** à **13:59**

D'après vous dois je prévenir ma responsable que je vais faire la demande par LR avec AR ou est ce que je le fais sans nécessairement lui dire ?

Par **P.M.**, le **28/02/2013** à **16:15**

Puisque je vous ai suggéré d'abord d'envoyer une lettre recommandée à l'employeur, votre responsable devrait être prévenue et c'est à vous de savoir si vous voulez lui dire avant...

Par **Lesopi**, le **28/02/2013** à **16:55**

Merci beaucoup désolée d'être aussi pointilleuse dans mes questions. Dans un tel cas on veut tellement faire dans l'ordre des choses. Merci encore

Par **Lesopi**, le **28/02/2013** à **23:29**

Dites moi si cela n'évolue pas est ce que je peux me permettre de refuser de faire les

formations et arrêter de les faire ou est ce que je me mets en tort ? Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **01/03/2013** à **09:32**

Bonjour,

Je ne sais pas de quelles formations il s'agit puisque vous n'en aviez pas parlé avant mais cela pourrait constituer une insubordination si vous les refusez...

Par **Lesopi**, le **01/03/2013** à **19:20**

Bonsoir

Si si j'en parle des formations car c'est la base du conflit. Ils me font former les clients à l'usage de notre site ce qui ne me laisse pas le temps de prospecter pour aller chercher des ventes alors que c'est là dessus qu'ils basent ma grille de primes. Du coup j'aimerais leur mettre un ultimatum pour la fin du mois ou ils me rémunèrent en conséquence et je continue les formations ou j'arrête tout. Je voudrais donc savoir, vu que par contrat je ne suis pas sensée faire ces formations, si je me mets en tort en arrêtant de les faire.

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **01/03/2013** à **19:36**

Donc, c'est dans le sens d'exercer des formations auprès des clients et donc d'exécuter le contrat de travail et non pas d'être en formation...

Si je vous ai suggéré au préalable d'envoyer une lettre recommandée avec AR, c'est pour vous préserver car vous vouliez déjà poser un ultimatum mais si vous y tenez, vous verrez bien la réaction de l'employeur et s'il vous licencie, il vous restera à le contester devant le Conseil de Prud'Hommes si vous estimez qu'il est contestable et que vous avez suivi la meilleure méthode...

Par **Lesopi**, le **05/03/2013** à **20:04**

Bonsoir

Ce matin mon employeur m'a convoquée au bureau pour une mise à pied que je ne comprends pas car il dit pour faite grave et franchement je ne vois pas je vous donne l'intitulé exacte de la lettre qu'il m'a remise en main propre vous seriez gentil de me donner votre avis

"Objet : convocation et mise à pied conservatoire lettre remise en main propre contre décharge

Madame,

À la suite des événements de vendredi qui viennent de m'être rapportés ce jour je suis amené

à envisager à votre égard une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Conformément à la loi je vous convoque à un entretien préalable qui se déroulera :  
Le jeudi 14 mars 2013 à 14h30 au siège de la société

Je vous rappelle que lors de cet entretien vous avez la faculté de vous faire assister d'une personne de votre choix appartenant au personnel de la Société ou inscrite sur la liste dressée par le préfet, liste que vous pouvez consulter à l'inspection du travail ou à la mairie de votre domicile

Eu égard à la gravité des faits qui vous sont reprochés vous êtes mise à pied à titre conservatoire jusqu'à la décision à intervenir.

Je vous prie de croire madame en l'expression de mes salutations distinguées"

Pour info je ne sais pas DU TOUT de quels événements il parle.  
Je voulais savoir aussi s'il n'était pas tenu de les indiquer ces faits graves dans le courrier

Merci

Par **P.M.**, le **05/03/2013 à 21:31**

Bonjour,

Au niveau de la mise à pied et de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur n'a pas à invoquer le motif qui vous sera indiqué lors de l'entretien préalable pour que vous vous en expliquiez...

S'il n'y a pas d'adresse précise de l'Inspection du Travail ou de la mairie de votre domicile, la convocation n'est pas régulière mais cela ne constitue qu'un vice de procédure...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable par un [Conseiller du Salarié](#) et de les contacter rapidement...

Par **Lesopi**, le **05/03/2013 à 21:36**

Merci beaucoup. Les adresses sont indiquées je les ai masquées par souci de discrétion. Je vais consulter un délégué syndical pour m'assister car il n'y a pas de délégué du personnel dans la boîte. C'est étrange quand même de ne pas avoir de motif pas facile de préparer sa défense mais bon c'est ainsi. Merci encore.