



Changement de fonction sans avenant, nouvelle fonction vécu comme

Par **maxtofurious**, le **05/03/2012** à **23:56**

Bonjour,

Je suis assistant informatique et télécom depuis 2 ans. (Bac +2 Technicien Supérieur Réseaux et Télécom / 6 ans d'expériences)

Les missions qui me sont confiés depuis 2 ans se rapprochent plus du poste d'administrateur système ou de gestionnaire de parc informatique que d'assistant.

En comparaison, un programmeur tout juste sortant d'un BTS touche 200€/mois de plus que moi, un programmeur avec mon expérience touche près de 500€ de plus que moi!
(Comparaison : Les formations Programmeur et Technicien Supérieur Réseaux et Télécom sont basées sur 1 tronc commun d'1 an et 1 année de spécialisation)

Je n'ai jamais eu de fiche de poste et j'ai demandé un changement de titre (et le salaire adéquat) durant mes 3 derniers entretiens d'évolution.

Suite aux non réponses de mes supérieurs, j'ai décidé de poser 2 questions anonymement en DP:

"Pourquoi des employés en CDI depuis plus de 2 ans n'ont-ils pas de fiche de poste ?"

"Pourquoi les primes sur objectifs sont distribuées avant l'entretien d'évolution et donc que la direction sache si oui ou non nous avons rempli nos objectifs ?"

Suite à ces questions, la direction a effectué une véritable chasse à l'homme en convoquant chaque DP, chaque représentant syndical etc pour trouver l'auteur de ces questions ... J'ai bien sûr été dénoncé!

J'ai ensuite été convoqué par mon N+2 et N+3 qui ont refusé que mon N+1 m'accompagne ... Ils m'ont demandé ce que je souhaitais et je leur ai confirmé que mon souhait était un changement de titre et une régularisation de ma rémunération. Ces personnes m'ont dit que mon titre changera avant la fin du mois et que j'aurais une fiche de poste.

Début du mois suivant, je reçois ma fiche de paie et mon titre a bien changé ... Mais en technicien ... Je considère ce titre comme une sanction à l'image d'un passage d'assistante de direction vers secrétaire.

J'en parle à mon N+3 qui me dit texto "tu as le titre que je décide par rapport au fonction dont j'ai besoin" ... Sur le principe je suis d'accord, mais le problème c'est que mes missions ne sont pas du tout en adéquation avec mon titre ...

Aujourd'hui, je n'ai tjs pas de fiche de poste (en validation au R&H), je n'ai pas eu d'avenant à mon contrat ...

J'ai lu que ce changement sans mon accord équivaut à un licenciement à l'initiative de l'employeur ?

Je le ressenti d'être mis au placard, quelle sont mes solutions ?

Par **P.M.**, le **06/03/2012** à **11:42**

Bonjour,

En tout cas, il ne peut pas s'agir d'un licenciement "à l'initiative de l'employeur" ce qui est toujours le cas pour un licenciement mais qui doit être notifié, cela pourrait éventuellement vous permettre de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en prenant toutes les précautions...

Je vous conseillerais de vous rapprocher à nouveau des Représentants du Personnel à moins que vous vouliez faire valider vos véritables fonction directement par le Conseil de Prud'Hommes...

Par **maxtofurious**, le **06/03/2012** à **12:10**

[citation] cela pourrait éventuellement vous permettre de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en prenant toutes les précautions... [/citation]

Donc quel option s'ouvre à moi ? Quelles procédures ? Pouvez vous préciser ?

[citation]Je vous conseillerais de vous rapprocher à nouveau des Représentants du Personnel à moins que vous vouliez faire valider vos véritables fonction directement par le Conseil de Prud'Hommes...[/citation]

Les représentants du personnel ne veulent plus se mouiller ... Et les Prud'Hommes sont pour moi une solution de dernier recours ...

Par **P.M.**, le **06/03/2012** à **14:35**

La prise d'acte de rupture de toute façon demandera que le Conseil de Prud'Hommes analyse s'il s'agit d'une démission ou ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **maxtofurious**, le **08/03/2012** à **22:03**

Je suis entrain d'écrire une LRAR a mon N+3 sous les conseil de l'inspection du travail ...

J'aimerais des articles pour étayer ma LRAR, article qui :

Précise qu'on ne peut changer l'emploi sans avenant pour pouvoir refusé le changement d'emploi.

Précise que l'emploi et la tranche de salaire doit figuré dans la convention collective ou convention/accord d'entreprise et donc qu'une personne ayant ce titre doit appartenir à la catégorie adéquat.

Sur mon contrat, il est inscrit que la prime d'astreinte est défini pour toute mon entreprise, mais pour moi elle est de 15€/j alors que certain ont 50€/j, comment demander mon du rétroactivement sur 5 ans ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **08/03/2012** à **22:20**

Bonjour,

Je ne pense pas utile de faire référence à des dispositions légales pour ce qui est du principe de l'engagement contractuel comme quoi une modification essentielle ne peut être imposée au salarié sans son accord, que les accords collectifs s'imposent dans les relations de travail et que la prescription en matière de salaires et accessoires est de 5 ans...

Par **maxtofurious**, le **08/03/2012** à **23:37**

Je suis dans une entreprise où la direction a tjs raison à moins qu'on ne lui cite des textes de loi ...

Il me faut donc vraiment des références pour être pris au sérieux ...

Pour exemple, j'ai poser des questions en DP sur des sujets basiques (fiches de poste et primes sur objectifs", la direction a organisé une chasse à l'homme pour trouver qui était l'auteur... Bien sur, tous les DPs ignorants ces loi et ayant peur de la direction on fait leur petite enquête pour me trouver et m'ont dénoncé ... Ca ma valu 3 entretiens avec mon N+2, mon N+3 et l'equivalent de mon N+3 d'un autre service avec mon N+4 qui était dans le bureau d'en face en train de me fixer ...

Ils ont peur de rien à part des lois, donc pour être pris au sérieux, il va falloir ces références ...

J'ai le texte, mais pas la référence :

[citation]L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.

Les éléments essentiels du contrat de travail ne font pas l'objet d'une définition légale. En font partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat (voir toutefois ci-dessous) et, plus généralement, les attributions du salarié. La modification peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise.

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.[/citation]

Par **P.M.**, le **09/03/2012** à **00:00**

Mais ce sont des notions juridiques connues de tous ou alors ils sont complètement incompetents et ce n'est pas parce que vous aurez cité notamment l'[art. 1134 du code civil](#), l'[art. L2254-1 du Code du Travail](#) ou l'[art. L3245-1](#) que vous paraîtrez plus sérieux ou alors il faut envoyer un précis de droit avec toute la Jurisprudence...
Justement, il se foutent des Lois pour organiser de tels entretiens...

Par **maxtofurious**, le **09/03/2012** à **08:59**

En fait, ils connaissent les lois, mais te font croire que ce que tu racontes est n'importe quoi jusqu'à ce que tu en amene la preuve ...

Pour ne pas perdre de temps, je vais faire tout en un ...

Par **P.M.**, le **09/03/2012** à **09:23**

Alors, vous pourriez leur répondre qu'il appartiendrait au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier car ils pourront toujours ergoter même avec tous les textes légaux et 20 pages de Jurisprudence car vous n'êtes pas en train de déposer des conclusions...

Par **maxtofurious**, le **16/04/2012** à **20:18**

Bonjour,

Depuis la situation s'est envenimée, j'ai envoyé une LRAR afin d'informer ma direction de ce

qui n'allait pas et de demander un entretien.

Durant l'entretien, je n'ai eu aucune réponse, mon directeur allant jusqu'à me dire "Je ne sais pas !" et aucune autre explication. Ma dernière question fût une demande de revalorisation de mon salaire à court terme... Et à ma grande surprise, il m'a demandé de lui officialiser par mail et de lui fournir une 15aine d'offre d'emploi avec salaire et fonctions attendues pour chaque offre afin qu'il puisse me situer...

Après 2 relance de ma part sans réponse, je ne supporte plus d'aller travailler et souhaite désormais demander une rupture conventionnelle.

Malheureusement, je pense qu'elle sera refusé comme beaucoup de personne avant moi. "Si tu veux partir, démissionne, on ne te retient pas ..."

Je pense donc faire une demande breve par LRAR de rupture conventionnelle.

Et si ils me refusent, refaire une seconde demande en leur précisant que :

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

Qu'en pensez vous ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **16/04/2012** à **21:04**

Bonjour,

Un refus de modification essentielle du contrat de travail par le salarié ne constitue pas un motif de licenciement pour une cause réelle et sérieuse sauf si l'employeur avait invoqué dans une lettre recommandée avec AR une raison économique en lui laissant un mois de réflexion...

Par **maxtofurious**, le **16/04/2012** à **21:25**

Oui, en effet, elle ne constitue pas un motif de licenciement pour une cause réelle et sérieuse justement.

Mais j'ai lu un peu partout, et notamment sur mon accords d'entreprise que : "Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel. "

Alors comment utiliser cette phase ?

Par **P.M.**, le **16/04/2012** à **21:30**

Cette phrase est inutilisable et il faudrait avoir le texte complet de la disposition mais ça m'étonnerait que vous l'ayez lu un peu partout ou il faudrait indiquer vos sources...

Par **maxtofurious**, le **16/04/2012** à **21:42**

Dans mon accord d'entreprise par exemple ...

Je pense qu'ils se sont grandement inspiré de la convention Syntec lors de la rédaction de notre convention d'entreprise ...

Par **maxtofurious**, le **16/04/2012** à **21:53**

J'ai oublier de préciser que mon changement de poste a été décider dans une grande restructuration. Le fait de la refuser ne constitue pas une possibilité de licenciement économique ?

Par **P.M.**, le **16/04/2012** à **22:18**

Cela ne donne pas le texte complet et un accord d'entreprise n'est pas ce que l'on peut lire un peu partout...

Je ne trouve pas une disposition comparable à la Convention Collective SYNTEC...

Encore une fois il faudrait que l'employeur ait respecté la procédure et invoqué une raison économique et que par rapport à un refus, il procède au licenciement en maintenant sa décision...

Par **maxtofurious**, le **16/04/2012** à **22:22**

OK, donc quelles solutions s'ouvrent à moi en cas de refus de rupture conventionnelle ?

Par **P.M.**, le **16/04/2012** à **22:45**

Comme indiqué précédemment, soit prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur soit recours direct devant le Conseil de Prud'hommes avec demande de reconnaissance des véritables fonctions ou carrément de résiliation judiciaire du contrat de travail...

Par **maxtofurious**, le **16/04/2012** à **22:54**

OK merci, a double tranchant donc ... Si les prud'Homme ne considère pas que le changement de poste prend les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est donc démission et donc, pas d'indemnité ni de chômage ...

Qu'en pensez vous ? Les prud'Homme pourrait ne pas considérer come cela ?

Par **P.M.**, le **16/04/2012** à **23:06**

C'est pour ça que la demande de résiliation judiciaire présente moins de risque même si cela peut demander du temps mais de toute façon, il faudra aussi attendre ce temps en cas de prise d'acte de rupture pour être indemnisé par Pôle Emploi, vraisemblablement...
Je ne saurais préjuger de la décision du Conseil de Prud'hommes...

Par **maxtofurious**, le **22/05/2012** à **11:36**

Bon la situation à évoluée ... si on peut dire ...

J'ai fait une demande d'augmentation officielle sur la demande de mon N+3, quelques semaines plus tard, il m'a recontacté en me disant que j'aurais une augmentation en juillet mais qu'il ne fallait pas que je m'attende à mont et merveille ...

J'ai donc fais une demande de rupture conventionnelle qui vient de m'être refusé car mon entreprise n'a rien à y gagner ...

Quelles solution s'ouvrent à moi ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **22/05/2012** à **12:57**

Bonjour,

Je crois vous avoir fourni les différentes pistes précédemment en dehors bien sûr de la démission en respectant le préavis...

Par ailleurs par la rupture conventionnelle l'employeur y gagnerait peut-être par rapport à une éventuelle condamnation devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **maxtofurious**, le **05/06/2012** à **10:55**

Merci de vos réponse, je suis maintenant en arret depuis 15 jours ...

Hier, j'ai reçu un mail qui annonce l'arrivé d'une nouvelle personne dans mon service en qualité de stagiaire Administrateur Système L'intitulé que je souhaitais obtenir !

J'ai décider de suivre vos conseil et d'agir !

Dois je contacter mon syndicat ou directement les Prud'Homme pour avoir la marche à suivre précise ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **05/06/2012** à **21:38**

Bonjour,

Si vous êtes syndiqué, l'organisation syndicale à laquelle vous adhérez devrait pouvoir vous aider mais vous êtes libre d'engager un recours directement auprès du Greffe du Conseil de Prud'Hommes...

Par **maxtofurious**, le **29/07/2012** à **18:18**

Bonjour,

J'ai eu le retour de mon syndicat qui me dit qu'il n'y a qu'une solution, que je me fasse licencier pour faute grave

Il me conseil d'appeler mon employeur, de lui reproposer une rupture conventionnel au cas où (je suis en arrêt depuis 2 mois) ... Si mon employeur refuse, de lui demander de me licencier ... Et si il refuse, de ne plus aller travailler ...

Qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **29/07/2012** à **18:35**

Bonjour,

Sauf pour la rupture conventionnelle, mais à condition que l'employeur accepte, c'est à mon avis un très mauvais conseil car d'abord un licenciement amiable n'existe pas et il faudrait que l'employeur ait une cause réelle et sérieuse pour y procéder et ensuite pour l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauché par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Par **maxtofurious**, le **29/07/2012** à **18:38**

Que me conseillez vous ...?

Par **P.M.**, le **29/07/2012** à **18:49**

Vous pourriez proposer une rupture conventionnelle à l'employeur et s'il refuse, rechercher un nouveau travail et démissionner en exprimant vos griefs ou saisir le Conseil de Prud'Hommes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ou prendre acte de la rupture du contrat de travail avec pour chacune des solutions les commentaires précédemment apportés, sachant qu'au terme de l'arrêt-maladie, vous devrez passer une visite de reprise et que vous pourriez parler au Médecin du Travail des difficultés rencontrées avec l'employeur si toutefois il décidait de vous déclarer inapte...

Par **maxtofurious**, le **29/07/2012** à **18:53**

J'envisage de me mettre auto entrepreneur, je compte donc sur le chômage pour compléter le mois le temps d'arriver à vivre de mon activité ... Je ne peux donc pas démissionner ...

Par **P.M.**, le **29/07/2012** à **18:58**

La démission en exprimant vos griefs peut équivaloir la prise d'acte de rupture du contrat de travail mais en effectuant le préavis si ensuite le Conseil de Prud'Hommes l'analyse ainsi...