



Modification du contrat de travail

Par **Gattaca**, le **07/09/2015** à **18:21**

Bonjour,

Je suis assistante de direction depuis 15 ans dans une structure. Il y a une secrétaire qui assure les taches de base (standard telephonique, courrier, base de données, enregistrer cheques reçus, préparer salle de reunion,photocopies). Elle quitte la société et mon employeur ne veut pas la remplacer par souci d'économie. Je vais donc recupérer toutes ses fonctions. De mon coté, depuis plusieurs mois, on m'enlève des fonctions que j'exécutais depuis toujours (gestion des cotisations, gestion du personnel et des paies) en les externalisant auprès de prestataires externes. Mes responsabilités s'en trouvent donc largement diminuées. Il est expressément écrit dans mon contrat que ce n'est qu'en l'absence de la secrétaire que je suis amenée à effectuer ses tâches. Puis je refuser ces modifications avec comme motif qu'il s'agit d'une altération/rétrogradation de mes fonctions ? et dans ce cas, demander un licenciement ? Merci beaucoup.

Par **P.M.**, le **07/09/2015** à **21:40**

Bonjour,

Un licenciement ne se demande pas mais se subit...

Vous pourriez déjà demander que l'employeur vous notifie vos nouvelles fonctions par écrit voire par avenant...

Par **Gattaca**, le **08/09/2015** à **02:37**

Nous avons du nous battre pendant des années rien que pour aboir un entretien annuel. La méthode d information préférée de mon directeur est d annoncer les choses entre deux portes. Comme il y a fort à parier que je n aurai aucune trace ecrite, et que je refuse de rétrograder par seul souci d économie, ma question est surtout de savoir si il s agit bien d une modification de mon contrat, que je peux la refuser, et que ce refus peut me permettre de negocier un depart de manière légitime.

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **08:21**

Bonjour,

En tout cas, l'employeur ne semble pas penser qu'il s'agisse d'une modification essentiel du contrat de travail, sinon, il procéderait par avenant et pas plus que c'est lié à un motif économique officiellement, sinon, il devrait vous en faire la proposition par écrit en vous laissant un mois de réflexion et en cas de refus, s'il maintient sa décision, au terme de ce délai, procéder au licenciement économique...

De là à penser qu'il n'est pas enclin à négocier paraît concevable...

Ensuite, si l'employeur considère que votre refus exprimé entre deux portes et dans les faits constitue une faute d'insubordination qu'il pourrait sanctionner par un licenciement y compris pour faute grave, il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en fonction des éléments apportés par chacune des parties mais que je ne peux pas préjuger pour ce qui me concerne...

Par **Gattaca**, le **08/09/2015** à **09:28**

Merci infiniment. Je pense qu'il me faut exiger un avenant à mon contrat. De ce fait, le refus sera légitime. Ça ne sera pas évident et je vois déjà sa mine outrée mais il y a un minimum. Merci de votre aide

Par **Gattaca**, le **08/09/2015** à **11:37**

ça a été encore plus rapide que prévu. On me l'a annoncé en 1 phrase et devant témoin. Impossible de réagir. Je passe donc officiellement mais sans aucun courrier ou entretien du poste d'Assistante de direction à Secrétaire.

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **12:09**

Bien sûr si vous n'avez pas exigé une confirmation écrite, c'est plus facile pour l'employeur à moins que vous obteniez une attestation du témoin...

Par **Gattaca**, le **08/09/2015** à **12:56**

cette retrogradation de mes responsabilités peut elle être considérée comme une modification de mon contrat de travail ? (dans le sens où il est, encore une fois, clairement écrit dans mon contrat que je ne suis amenée à faire ces tâches qu'en cas d'absence de la secrétaire). Si cela ne peut être considéré légalement comme une modification, je ne peux pas non plus en demander une confirmation écrite.

Merci beaucoup

Par **Gattaca**, le **08/09/2015** à **12:58**

je demande une augmentation depuis des années et elle m'est refusée sous prétexte que je suis déjà assez payée et que nos moyens financiers sont insuffisants. Des augmentations substantielles ont pourtant été accordées à d'autres salariés entre temps. Le contexte est tellement tendu que je veux pouvoir partir mais sans que cela me soit préjudiciable.

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **15:53**

Ce changement ou cette rétrogradation peuvent être considérés comme une rétrogradation suivant l'appréciation du Conseil des Prud'Hommes en fonction des éléments apportés par chacune des parties, s'il en était saisi, s'il y avait changement de la qualification sur les feuilles de paie et/ou de la rémunération, cela ne se discuterait même plus mais je ne pense pas que l'employeur irait jusqu'à commettre cette erreur...

Vous pouvez toujours demander vous-même par écrit que de nouvelles directives vous soient notifiées par écrit sans que l'employeur soit formellement obligé de s'exécuter mais cela pourrait constituer une alerte sur le fait que vous ne vous laisserez pas toujours faire...

Par **Gattaca**, le **08/09/2015** à **16:08**

c'est exactement ce que je pense. Si je demande une trace écrite, elle va se douter que cela ne me convient pas. Je dirais même que je la sens prête à m'accorder cette augmentation juste pour me faire taire. Sauf qu'à ce niveau de dénigrement, ce n'est même plus une question d'argent, je n'ai plus envie de travailler avec cette personne. J'attends le moment propice, mais je vais solliciter un entretien quoi qu'il arrive.

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **16:40**

Au moins vous aurez fait la démarche et si l'employeur exige de nouvelles tâches permanentes non prévues à votre contrat de travail, vous pourrez toujours dire que cela ne vous a jamais été clairement notifié dans le détail malgré votre demande, d'autre part, si l'employeur voit le conflit poindre, cela pourrait l'amener à vous proposer une rupture conventionnelle si vous préférez quitter l'entreprise...

Même une augmentation de la rémunération devrait normalement faire l'objet d'un avenant lorsqu'elle n'est pas simplement l'application de la Convention Collective afin que l'employeur ne puisse pas revenir dessus...