Image not found or type unknown

Poste qui a évolué, mais pas l'intitulé du poste ni le salaire

Par **Coyle Louise**, le **07/03/2017** à **23:41**

Bonjour,

Comptable de formation, je travaille depuis 10 ans dans une société où j'ai au départ été embauchée comme secrétaire comptable. Beaucoup de secrétariat, quelques tâches de compta.

Et puis mon poste a progressivement évolué. De plus en plus de choses qui étaient externalisées, m'ont été demandées.
Actuellement, 90% de mon travail est de la comptabilité pure. Plus rien n'est externalisé. Je ne fais plus non plus de secrétariat.

N'y voyant pas d'objection, car mon travail devenait ainsi plus intéressant, je n'ai pas protesté.
J'ai ensuite découvert que dans la grille salariale, le poste de comptable appartenait à une catégorie supérieure à celui de secrétaire.
J'ai donc naturellement demandé à ce que mon contrat (et mon salaire) corresponde au poste de comptable.
La direction ne veut rien savoir.
Quels sont mes recours ?

Merci

Par **P.M.**, le **08/03/2017** à **08:58**

Bonjour,
Votre recours serait de saisir le Conseil de Prud'Hommes et d'apporter les éléments nécessaires à son appréciation pour que vos véritables fonctions soient reconnues...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Coyle Louise**, le **08/03/2017** à **19:52**

Merci pour votre réponse.

Par **Coyle Louise**, le **10/03/2017** à **13:45**

Je reviens donner quelques précisions, qui pourront servir à d'autres.

Comme vous m'aviez indiqué le site de la Direccte, j'ai trouvé en le parcourant une page indiquant un numéro pour des conseils juridiques.
Je les ai appelé.
Ils m'ont indiqué tout d'abord que mon cas relève de l'inspection du travail, et le cas échéant, en dernier recours seulement, des Prud'hommes.

La conseillère m'a indiqué cette marche à suivre :
- envoyer (ou donner) à mon employeur un courrier, résumant ma demande (avec justificatifs en PJ), en précisant qu'une copie est également envoyée à l'inspection du travail et, s'il y en a, aux délégués du personnel de l'entreprise. A ce stade, l'inspection n'est pas encore saisie, mais il y a une "trace" (je compare ça avec une main courante...)
- ensuite, si l'employeur ne réagit pas, ou pas favorablement, prendre rdv avec l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise (ils vous l'indiquent au tél).

Si l'inspecteur du travail considérait finalement qu'il ne peut pas statuer, alors ce serait les Prud'hommes.
J'espère quand même ne pas avoir besoin d'aller jusque là.

Par **P.M.**, le **10/03/2017** à **13:53**

Bonjour,
Je ne vois personnellement absolument pas l'Inspection du Travail venir s'immiscer dans un tel conflit, en tout cas elle n'a pas la possibilité de statuer et d'obliger l'employeur par une quelconque décision...

Par **Coyle Louise**, le **10/03/2017** à **14:55**

Moi aussi ça m'a étonné, mais sur cette page (http://www.infoprudhommes.fr/node/1212) ils semblent confirmer :

2.4.6. Contrat de travail : modification de la qualification

Le juge distingue entre modification des tâches qui est un simple "changement des conditions de travail" et modification de la qualification qui est une "modification du contrat de travail".
Avant toute réclamation vous devez établir si la modification imposée par l'employeur relève du changement des conditions de travail ou de la modification de votre contrat .
1/ Vous allez tout d'abord consulter la nomenclature des emplois dans votre convention collective pour vérifier si les tâches nouvelles vous font ou non changer de catégorie et donc de salaire. Si vous en concluez que vous changez de catégorie et que votre salaire se trouve de ce fait être inférieur au minimum salarial conventionnel c'est qu'il y a présomption de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

modification du contrat de travail et il faut vous en assurer.
2/ Pour vérifier votre analyse vous prenez rendez-vous avec l'inspection du travail pour lui faire part des éléments qui vous permettent de penser que vous n'êtes pas classé convenablement dans la nomenclature des emplois. Si l'inspection du travail est convaincue de vos arguments elle pourra demander à votre employeur d'appliquer le minimum salarial conventionnel et donc de réévaluer votre salaire.
3/ Si compte tenu des indications de la convention collective votre classification revendiquée n'est pas certaine , l'inspection du travail vous demandera de saisir le conseil des prud'hommes qui statue sur ce genre de litige .
4/ toute reclassification vous permet de solliciter un rappel de salaire sur les trois années antérieures pendant lesquelles vous avez occupé le poste dont la rémunération est réévaluée.

Par **P.M.**, le **10/03/2017** à **18:18**

D'après ce texte libre, pour vérifier votre analyse vous pourriez prendre rendez-vous avec l'Inspection du Travail mais ce n'est pas une obligation, celle-ci pourra demander à l'employeur mais n'est pas obligée et donc cela ne relève pas réellement de l'Inspection du Travail en tout cas, ce n'est pas un préalable à la saisine du Conseil de Prud'Hommes, la preuve, c'est qu'en cas de doute, elle renverrait vers la Juridiction...
Je ne connais pas de cas certain en cette matière en cas d'évolution de poste...
Ce différend n'est pas réellement prévu dans ces dossiers :
- n° 1
- n° 2
En tout cas, le seul recours réel est devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Coyle Louise**, le **10/03/2017** à **21:12**

Merci pour les liens, c'est finalement assez vague, ce qu'ils font là-bas :)

Apparemment, mon cas (irrégularité par rapport à mon contrat de travail et mes tâches) relève de leur compétence. Enfin c'est ce qu'ils m'ont dit par téléphone.

Par ailleurs :
"faciliter le dialogue et la conciliation entre employeur et salarié, afin de prévenir ou régler un conflit (individuel ou collectif)."

J'ai bien compris que le seul vrai recours sera les Prud'hommes. Je me trompe peut-être, mais demander à l'inspection du travail d'intervenir, dans un premier temps, sera peut-être moins mal perçu par ma direction, que de les assigner directement aux Prud'hommes ?
Je souhaite rester dans cette société, je préfère donc éviter les solutions extrêmes sans avoir d'abord essayé une conciliation.

Je vais également en parler à mon responsable (qui me soutient).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **10/03/2017** à **22:06**

L'Inspection du Travail n'a aucun pouvoir pour forcer l'employeur en ce domaine même si elle peut accepter une médiation mais cela m'étonnerait que ce soit le cas notamment en raison des effectifs dont ils disposent qui ne leur permettent pas de s'immiscer dans les conflits individuels...
La conciliation pourrait davantage venir des Représentants du Personnel ou de l'intervention d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste car cela m'étonnerait que l'employeur apprécie de voir l'Inspection du Travail s'intéresser aux affaires de l'entreprise...
Votre question était : "Quels sont mes recours ?" Après avoir indiqué : "La direction ne veut rien savoir." Ce qui ne faisait pas penser que vous recherchiez une solution autre que juridique...

Par **Coyle Louise**, le **10/03/2017** à **22:39**

Je ne suis pas contre un recours juridique, s'il faut en arriver là.
Les délégués du personnel... oui c'est peut-être ça la "solution intermédiaire". Je ne pensais plus à cette option, vu que la fois où je les avais sollicités, ils avaient obtenu la même réponse butée de la direction, et n'avaient pas persévéré. Mais les personnes, depuis, ont changé, ça vaut peut-être le coup de creuser cette piste.

Encore merci pour votre aide.

Par **Coyle Louise**, le **11/03/2017** à **23:14**

Je reviens vers vous avec de nouvelles questions (je réfléchis beaucoup à tout cela depuis quelques jours...)

A l'occasion d'entretiens passés avec la direction, au sujet de l'évolution de mes tâches, il m'a notamment été objecté ceci :

- ce n'est pas parce que mon responsable actuel ne me donne pas de travaux de secrétariat, qu'on doit changer mon contrat, car un éventuel futur responsable pourrait choisir de m'en donner à nouveau.

- même si mon travail est actuellement de la comptabilité (à environ 90 %), il me reste quelques tâches administratives, qui ne sont pas en lien direct avec la compta, je ne peux donc pas prétendre à un poste de comptable.

Est-ce que ces arguments sont recevables ? Pour moi c'est de la pure mauvaise foi, mais qu'en disent les juristes ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **12/03/2017** à **09:48**

Bonjour,
C'est bien pourquoi un changement de poste et/ou de qualification devrait faire l'objet d'un avenant mais c'est quand même la fonction occupée à titre principal qui caractérise la classification...
Je ne pense pas que la responsable du Personnel accepterait, sous prétexte de répondre au téléphone, d'être payée comme une simple standardiste ou téléphoniste...
Suivant l'art. L1222-1 du Code du Travail...
[citation]Le contrat de travail est exécuté de bonne foi[/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés