

qu'est ce qui prévaut entre un contrat de travail et le poste réellement occupé?

Par **Désiré-Rose**, le **01/08/2020** à **17:55**

Bonjour,

Je travaille à partir de la convention collective "hotel, café, restaurant". J'ai un contrat de travail d'"employé polyvalent" en CDI mais depuis 10 mois j'effectue le poste de réceptionniste. Je n'ai pas réussi à obtenir l'avenant à mon contrat. Est ce que, sans avenant, le code du travail définit quand même que je suis officiellement réceptionniste et non plus employé polyvalent ?

Aujourd'hui, mon employeur décide, sans me concerter et sans mon accord, de me refaire passer "employé polyvalent". Or, je refuse cette requalification et souhaite rester receptionniste. Que dit le code du travail à ce sujet; quels sont mes droits ? Au niveau légal, un emploi effectué différent du contrat de travail prévaut-il sur ce contrat en question ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **01/08/2020** à **21:14**

Bonjour,

Le Code du Travail ne dit rien...

Il faudrait que vous puissiez apporter des éléments sur les fonctions réellement exercées depuis 10 mois et qu'en fait en vous imposant de revenir à votre qualification contractuelle, l'employeur exerce une rétrogradation, ce qui ne paraît pas aisé...

Par **Désiré-Rose**, le **02/08/2020** à **09:34**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'ai en effet des éléments qui justifient de mon emploi de réceptionniste pendant 10 mois (fiche de paie, fiche horaires signées et remplies chaque jour, tâches numérisées dans le cadre de cette fonction,...).

Puis-je faire une prise d'acte?

Puis-je refuser cette rétrogradation? si oui, et sachant qu'on me refuse l'accès à la réception, selon vous, puis-je ne pas aller au travail exercer la nouvelle fonction que me demande mon employeur?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **02/08/2020** à **10:01**

Bonjour,

La prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur représente toujours un risque puisque, ensuite, le Conseil de Prud'Hommes devra l'analyser comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une simple démission (sans respect du préavis)...

Si l'employeur vous refuse l'accès à la réception, vous n'allez pas occuper le poste de réceptionniste...

D'autre part, la qualification d'employé polyvalent est un peu fourre tout et peut vouloir tout dire...

Vous pourriez proposer une rupture conventionnelle ou trouver un nouvel emploi et démissionner...

Par **Désiré-Rose**, le **02/08/2020** à **22:42**

Bonsoir,

Merci pour vos réponses. Je prends note pour la prise d'acte; il faut être sûr.

La rupture conventionnelle est en partie ma démarche; parce qu'en effet, je vais partir de cette entreprise vu le contexte, mais je voulais aller au bout d'une démarche pour faire respecter mes droits. Et je suis donc à la recherche d'article de loi ou autres indications légales concrètes pour justifier ce qui se passe.

merci d'avoir pris le temps de me répondre,

cordialement,

Par **P.M.**, le **02/08/2020** à **22:45**

Il y a aussi la demande de résolution judiciaire du contrat de travail mais cela peut demander des mois voire des années...

L'employeur risque d'affirmer qu'il reste dans le cadre de la qualification d'employé polyvalent...

Par **Désiré-Rose**, le **03/08/2020** à **10:16**

Ah oui en effet...

C'est pourquoi, pour éviter que ça prenne des années, je veux pouvoir prouver que même sans avenant (ce que mon employeur a obligation de me fournir normalement, je crois.), en étant 10 mois réceptionniste, mon contrat de travail a forcément évolué et n'est plus celui d'employé polyvalent.

Je veux montrer que mon employeur reste fixé sur ce contrat qui n'est plus bon.

D'après ce que j'ai lu par ailleurs, il aurait du acter par l'avenant que je ne suis plus employé polyvalent mais réceptionniste.

Si légalement j'arrive bien à prouver que j'étais réceptionniste (à voir si les fiches de paie suffisent), alors il n'avait pas le droit de m'imposer unilatéralement de redevenir employé polyvalent.

Merci pour vos retours!

Cordialement,

Par **P.M.**, le **03/08/2020** à **10:50**

Bonjour,

Tout dépend si l'on considère que la qualification d'employé polyvalent est suffisamment large pour permettre l'affectation à un poste de réceptionniste sans avenant comme peuvent le faire penser certaines définitions comme celles-ci :

- [n° 1](#)

- [n° 2](#)

Vous risquez de ne pas convaincre le Conseil de Prud'Hommes que l'employeur ne pouvait pas vous affecter à un poste de réceptionniste sans avenant et qu'il ne pouvait pas ensuite vous affecter à un autre poste suivant la qualification d'employé polyvalent...