Image not found or type unknown

Négociation convention prevention sécurité

Par **Luchaj**, le **23/01/2014** à **09:34**

Bonjour,lors de notre dernière négociation on a proposer à notre employeur de changer de coefficient actuellement coef 140 nous avons demandé de passer au coef 160 il nous a répondu qu'il devait se plier à la convention et que c'était contraire à la loi, je suis persuadé que c'est faux qu'en pensez vous?

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **09:58**

Bonjour,
Evidemment que c'est faux, le coefficient mentionné à la Convention Collective applicable n'est qu'un minimum résultant de la classification correspondante mais rien n'empêche l'employeur de l'augmenter...

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **10:56**

Bonjour,

Bien que la justification du refus est fausse, l'employeur n'a toutefois pas l'obligation d'accepter d'appliquer un coefficient plus favorable que celui prévu par l'accord de branche.

Il vous appartient donc d'être très persuasif pour obtenir cet avantage.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **11:21**

Je ne pense pas que l'intéressé avait l'intention d'imposer de changer le coefficient actuel puisque c'était une proposition mais en tout cas, il peut réfuter la réponse qui a été faite par l'employeur...
En plus il peut vérifier que ses fonctions correspondent à la classification de la Convention Collective et au coefficient qui lui est appliquer car dans ce cas, la revalorisation s'imposerait...

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **11:27**

Une proposition qui pourrait aboutir si les salariés sont persuasifs, tout est affaire de négociation...

Surtout que l'employeur n'a a priori pas opposé un refus franc mais a tenté de trouver une justification au refus. Il y a donc une petite ouverture, et il est bon de savoir comment réfuter l'opposition de l'employeur mais également de savoir que rien oblige légalement l'octroi de cet avantage.

Tout est donc affaire de négociation...

Et, effectivement, les salariés peuvent toujours vérifier que leur qualification corresponde aux tâches et fonctions réellement exercées.

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **11:55**

Je pense que l'intéressé avait bien compris aussi que ce serait dans le cadre d'une négociation et que dans ce cas, il faudrait être assez persuasif déjà en commençant par réfuter la fausse réponse de l'employeur qui se voulait apparemment définitive et c'était sur ce point que nous étions interrogés, c'est donc à cette question précise que j'ai répondu...

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **11:58**

Votre réponse était très bien, ne vous en faites pas, il n'y avait aucun reproche dans mon intervention.

J'ai simplement voulu préciser ce que j'ai précisé, sans présager du fait que l'intéresser avait bien compris le cadre de la négociation et la possibilité pour l'employeur de refuser même sans justification l'octroi de l'avantage.

Vaut mieux en dire plus que pas assez.

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **12:06**

Je n'avais pas dit que l'employeur avait obligation d'augmenter le coefficient mais que rien ne l'en empêchait...
Mais c'est vrai que l'on peut toujours broder et en dire toujours plus plutôt que d'essayer d'être concis et d'attendre une demande de précisions de l'intéressé qui doit quand même avoir quelques notion sur la négociation car il ne nous avait pas demandé s'il pouvait l'imposer...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **12:43**

Oui, c'est à force de vous cotoyer sans doute que je brode, vu qu'il vous arrive souvent de faire des précisions sans qu'elles ne soient demandées.

Mais je vois que ce qui s'applique à vous ne s'applique pas aux autres.

Et comme je m'aperçois que vous recommencez à rouvrir les hostilités inutilement (sans doute votre côté enfantin et pueril), alors je pense que lorsque vous dites "rien ne l'empêchait (d'augmenter)" vous ne m'en voudrez pas de signaler que vous n'avez absolument pas dit que, si rien ne l'en empêche, rien ne l'y contraint également. Il vaut mieux partir sur de bonnes bases pour négocier.

Enfin, il me vient à l'esprit le sujet où une personne a demandé le décompte du délai légal d'un mois, que je lui ai fourni la réponse complète et concise, et que vous avez voulu, comme il est de votre droit (et votre habitude surtout), intervenir pour donner une précision non demandée, et que cette précision a embrouillé la personne et l'a "affollée".

Vous voyez, je ne suis pas le seul à "broder".

Toujours aussi comique décidément.

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **13:18**

Personnellement, je n'ai pas l'habitude de venir par derrière rajouter des propos inutiles car je préfère l'originalité...
Mais c'est surtout à vous qu'il faudrait faire comprendre ce que tout le monde peut comprendre car les lecteurs ne sont pas complètement idiot et si l'on dit que le coefficient prévu n'est qu'un minimum mais que rien n'empêche de l'augmenter je pense que tout le monde peut en déduire que ce n'est pas obligatoire...
A ce compte là, vous n'avez pas non plus expliqué ce qu'est une négociation et ce qu'est d'être persuasif...
Mais comme à votre habitude, en dehors de venir toujours derrière pour intervenir sur chacune de mes réponses vous voudriez que je n'en fasse pas autant en me le reprochant et en vous servant encore une fois d'un autre sujet qui n'a rien à voir avec celui-ci sans y renvoyer...
Chacun pourra constater qu'a aucun moment la personne n'a été affolée mais s'est contentée de poser d'abord une question et qu'elle n'avait pas compris votre réponse en croyant que le délai se terminait un jour plus tôt, donc que vous avez dû lui confirmer que c'était le lendemain et que je me suis abstenu de prolonger le sujet malgré que vous prétendiez sans en avoir la précision que la proposition de modification du contrat de travail avait été faite pour raison économique alors qu'il était légitime de s'en préoccuper mais que ça vous avait complètement échappé...
Moi, comme beaucoup vous ne me faites pas ou plus du tout rire...
Mais peut-être n'avez-vous pas pris assez de repos...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **janus2fr**, le **23/01/2014** à **13:26**

Bonjour,
J'ai tout de même un doute sur la réponse qui a été apportée.
Certaines conventions sont assez strictes concernant la corrélation entre coefficient et l'ensemble statut/poste de travail/ancienneté/niveau scolaire.
Ainsi, il ne me semble pas si évident que cela qu'un employeur serait libre de "surclasser" un salarié dont cet ensemble ne correspondrait pas au coefficient.
Imaginons par exemple qu'un salarié ait un coefficient cadre correspondant à une tâche d'encadrement d'au moins 10 personnes alors qu'il travaille seul, ne pourrait-il pas ensuite réclamer que son travail corresponde bien au coefficient ?

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **13:35**

"de venir toujours derrière pour intervenir sur chacune de mes réponses" : je ne savais pas qu'il y a avait une course à qui sera le premier à répondre... Et effectivement, vous êtes souvent le premier à répondre, passant votre temps sur le ou les forums et guettant la moindre question...

J'aurais aimé avoir votre temps... Mais il m'est arrivé (à pluisieurs reprises) de répondre avant vous et que vous avez été le deuxième : oui il n'est pas toujours évident d'arriver le premier dans une course dont l'issue n'est jamais certaine... Tout le monde aura compris l'idiotie de votre intervention...

Chacun pourra effectievement constater que dans le sujet renvoyé ma réponse était limpide et votre intervention inutile. En outre, la manière dont la personne a posé la question révélait sans aucun doute possible (au praticien du droit du travail) qu'il s'agissait d'une procédure dans un cadre économique, chose que cette personne a confirmé une fois que vous avez posé votre question et affolé cette personne. Donc, en me contentant de répondre de manière très précise à la question posée (chose que vous auriez pourtant due apprécier), je pense avoir agi avec raison.

Moi, en revanche, vous continuez toujours à me faire autant rire.

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **13:36**

Pour ma part, je maintiens ma réponse et d'ailleurs il semble que ce soit un groupe de salariés qui en est fait la proposition...
Il n'est d'ailleurs pas rare que des Conventions Collectives prévoient l'augmentation du coefficient liée à l'ancienneté tout en conservant la même position et donc les mêmes fonctions...
Il n'est pas rare non plus que des entreprises appliquent des coefficients différents de ceux prévus à la Convention Collective applicable du moment qu'ils soient plus élevés...
En tout cas, je serais intéressé par une Jurisprudence qui l'interdise et qui indique que

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'augmentation du coefficient implique aussi le changement de niveau et/ou de la position...

Je laisse l'autre intervenant perturbateur juste au-dessus venir pour rigoler aux dépens des internautes déverser ses élucubrations polémiques plutôt que de ne pas répondre sur le fond, à condition qu'il en soit capable...

Par **janus2fr**, le **23/01/2014** à **13:48**

En fait, ma question serait plutôt :
Un salarié "surclassé" pourrait-il ensuite réclamer que son emploi corresponde au "surclassement" ?
Ceci, bien entendu, dans le cas de conventions qui énumèrent précisément les emplois correspondants aux coefficients, ce qui n'est pas le cas de toutes, mais souvent dans le cas des cadres par exemple.
Dans ma convention, il est fait la différence, au niveau coefficient entre cadres "dirigeants" et cadres "exécutant". Imaginons que l'on me donne un coefficient de cadre "dirigeant", puis-je alors exiger d'avoir une équipe à diriger ?

Par **emmnlsai1**, le **23/01/2014** à **13:54**

Des accords de branche ont été négocié en 2010. Le coefficient 140 est normalement attribué aux chefs de poste et au SSIAP 1. Les accords ont été fait pour définir un minima. Maintenant il pour avoir plus il faut se référer à la convention collective qui elle définie les tâches que chaque coefficients permets d'effectuer.
Dans ma société les coefficients 160 sont des Chefs de Site et ils ont minimum 8 personnes en gestions.

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **14:01**

Bonjour Janus2fr

Le droit du travail est soumis à un principe essentiel qui est le "principe de faveur" (bien que législateur ait dans certains cas mis à mal ce principe, mais là est une autre question).

Ce principe permet de déroger toujours dans un sens plus favorable que l'accord de branche afin d'accorder un avantage à un ou plusieurs salariés (à condition de respecter le principe d'égalité de traitement).

Ainsi, octroyer à un salarié donné un coefficient superieur aux fonctions réellement exercées constitue un avantage favorable qui permet notamment l'application d'un salaire minimum conventionnel plus élevé.

Un salarié qui bénéficie donc de cet avantage ne pourra a priori pas exiger de l'employeur qu'on lui fournisse 10 salariés sous ses ordres (pour reprendre votre exemple) - en tout cas il

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

n'y a aucune jurisprudence dans ce sens à ce jour.

En revanche, si un salarié est embauché dès le départ (sans l'octroi d'un avantage) sous un coefficient qui nécessite l'encadrement de salariés, là il pourrait y avoir un problème, faute pour l'employeur de fournir le travail convenu...

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **14:05**

J'apporte la même réponse que celle que j'ai évoquée, le coefficient d'un salarié peut évoluer sans qu'il soit obligatoire de faire varier son niveau ou sa position ou son statut, il n'y a bien sûr que si la Convention Collective imposait une automaticité avec l'un ou l'autre de ces éléments que ça pourrait poser problème dans des cas limites...
En tout cas, si l'on reste dans le sujet, avec un coefficient de 140, il ne semble pas que cela puisse être le cas bien que j'ai évoqué de devoir se référer à la classification...
Je rappelle par ailleurs que la définition de cadre dirigeant n'est pas lié au fait d'avoir une équipe à diriger directement suivant l'art. L3111-2 du Code du Travail...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés