



Nouvelle fonction sans avenant au contrat de travail

Par **tina**, le **29/08/2009** à **16:59**

Bonjour,

Mon entreprise m'impose une nouvelle fonction sans me faire d'avenant au contrat de travail (j'ai juste reçu un courrier simple d'information sans job description) alors que la job description est totalement différente (job description interceptée officieusement).

Je travaille pour cette entreprise qui vit des restructurations tous les 2 ans, et qui essaye de se protéger et en amont de border au maximum nos contrats de travail car dans mon contrat est stipulé que: "ces fonctions sont susceptibles d'évolutions et de modifications, ce que le salarié accepte expressément. Etant entendu qu'en fonction des nécessités d'organisation de travail, le salarié pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi"

Mais je passe du poste Chef de Produit (marketing, gestion de produits) à Acheteur (achats, négociations, qualité, logistique). Ils stipulent dans leur courrier simple que "j'exécuterai les mêmes missions qu'auparavant mais en amont"; pour eux, dans le métier de chef de produit, nous sommes en contact avec les fournisseurs pour de la négociation et que la fonction achat va dans la continuité, sauf que c'est un nouveau métier que je ne connais pas (pour preuve, ils proposent une formation), qu'en plus de la négo de 1er niveau (prix, budgets), il y a la négo et gestion des contrats, ect... je travaillerai avec des nouvelles personnes/services, un nouveau manager, je serai rattachée à un autre département,...

N'est-ce pas là une modification d'un élément substantiel du contrat de travail qui donne lieu à un avenant?

Est-ce légal?

Leur but étant probablement de licencier pour rupture de contrat et surtout déguiser un plan social: cette proposition de nouvelle organisation est passée 3 fois au CCE qui a refusé de donner un avis a cause de cet avenant. Au final, le CE a donné un avis et l'organisation a pu être lancée.

Si cela n'est pas légal, serait-ce un moyen pour moi d'utiliser cela pour une hausse de salaire ou négocier une indemnité de départ s'ils me licencient pour faute?

Merci pour votre aide précieuse