



Responsable adjointe en categorie 4

Par **marjosator**, le **31/08/2012** à **17:21**

Bonjour,

Je suis employée en tant que conseillère de vente dans une boutique de prêt-à-porter depuis bientôt 2 ans. Il y a 1 an, mon employeur m'a fait signer un avenant au contrat pour un passage en catégorie 4 et m'affirme que j'occupe désormais un poste de responsable adjointe. A ce jour, et après un entretien avec celui-ci car je ne trouvais pas cela très cohérent, je refuse cette fonction vu que cela ne me convient pas. Mon employeur m'oblige à effectuer toutes ces tâches supplémentaires malgré ma demande, et ce, sous peine de licenciement. En a-t-il le droit et pouvez-vous me confirmer que la catégorie 4 n'a rien à voir avec le statut de responsable adjointe ?

En attente de votre réponse, merci d'avance.

Par **DSO**, le **03/09/2012** à **20:59**

Bonjour,

Il faudrait donner la désignation exacte de la Convention Collective dont vous dépendez (que vous trouverez soit dans votre contrat de travail ou sur vos fiches de paie) pour pouvoir vous répondre avec précision.

Cordialement,
DSO

Par **marjosator**, le **03/09/2012 à 21:02**

bonsoir,

la convention est celle du detail de l'habillement et articles textiles

cordialement.

Par **DSO**, le **04/09/2012 à 14:01**

Bonjour,

Voila ce qui est précisé dans la convention collective pour la classification 4, filière vente:

"Filière vente/étalagisme

Vendeur(se) de 3 ans à 5 ans de pratique professionnelle ou vendeur (se) titulaire du bac professionnel vente :

- maîtrise les techniques de vente ;
- assure l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le rayon ou le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique.

Vendeur(se) isolé(e) :

- travaille seul(e) de façon permanente dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ;
- assure l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle;
- assure le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signale à la direction les besoins de commande d'articles ;
- assure l'entretien du magasin."

Il faut maintenant voir si cela correspond à ce que vous faites.

Cordialement,
DSO

Par **marjosator**, le **04/09/2012 à 14:55**

bonjour ,

Dans un premier temps je tiens à vous remercier de votre reponse, pour ce qui est des taches ci dessus j effectue effectivement toutes celle ci mais d autre egalement comme le management de 10 vendeuses dont des apprenties, la comptabilité des recettes ainsi que le transport des fonds en banque, le merchandisage, les vitrines, je gere egalement les lititges clients....

Donc ma question est, mon employeur peut t il " m'obligé "à effectuer ces taches supplementaire ?je precise que sur mon bulletin de salaire ma fonction est celle de vendeuse payé en categorie 4 et que rien ne figure nul part l intitulé responsable adjointe, et que je

souhaite rester simple conseillère sans avoir ces responsabilités.

cordialement

Par **DSO**, le **04/09/2012 à 16:30**

Alors vous devriez être Agent de Maîtrise, catégorie A1; voici ce qu'indique la Convention Collective:

"Catégorie A 1

Filière vente

Chef de magasin/chef de rayon

Assure de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur

- anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur(se)s ;
- continue à effectuer des ventes ;
- dynamise les ventes de son équipe ;
- applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ;
- apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues. "

Peut-être même, que vous pourriez être en catégorie B:

"Catégorie B

Filière vente/achats

Responsable de magasin/responsable de rayon : en plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A 1), assure la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles."

Quoi qu'il en soit, l'employeur ne peut pas vous imposer une modification de votre

qualification ou la nature de vos fonctions.

Cordialement,

Par **pat76**, le **05/09/2012 à 15:16**

Bonjour

En dehors de la modification de la fonction, votre salaire était revalorisé pour ce poste de responsabilité?

L'employeur ne peut modifier votre contrat de travail sans votre accord.

Un refus de votre part ne peut être considéré comme une faute grave et ne peut donner lieu à un licenciement disciplinaire.

Par **marjosator**, le **05/09/2012 à 16:49**

bonjour,

Merci à vous DSO pour votre précision qui confirme mes doutes à l'égard de mon employeur. Alors maintenant que me conseillez vous pour la suite étant donné que j'ai déjà eu un entretien avec celui-ci, sachant également que repercussion il y aura (type modification de mes horaires pour plus contraignant, non validation des dates de congé demander pour d'autres dates, voir suppression ou échange de mon jour de repos, et j'en passe!!!) enfin vous voyez le genre, cela c'est déjà produit pour d'anciennes collègues et je sais par avance qu'il ne me mènera pas la vie facile, j'aimerais avoir quelques cartes en mains pour ma défense, j'ai deux enfants et forcément si cela se produit vie professionnelle et familiale ne seront plus compatibles.

En réponse à pat76, je suis à 30h et payé au smic de la catégorie 4 c'est à dire environ 960 euros et quelques centimes, donc non pas de salaire revalorisé.

Cela me rassure que mon refus ne soit pas considéré comme faute grave et qu'il n'entraîne donc pas un licenciement.

cordialement.

Par **DSO**, le **05/09/2012 à 18:49**

Bonjour,

Ah ! en plus vous êtes à temps partiel. Votre contrat doit donc mentionner la répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail. L'employeur ne peut donc pas modifier la

durée du travail sans votre accord (sauf heures complémentaires dans une certaine limite).

Concernant votre salaire, celui-ci ne correspond pas à la qualification que vous devriez avoir, même au niveau A1 : 1.720,00 € brut pour 151.67 h, soit pour 130,00 heures par mois (soit 30,00 heures / semaine): 1.474,25 € brut.

Si votre refus est dans ces conditions parfaitement légitime, cela n'empêche par pour autant votre employeur de vous licencier en prétextant un autre motif (Quant on veut noyer son chien...).

Il vous restera alors le recours prud'homal, pour obtenir des dommages et intérêts, mais le pire n'est jamais sûr.

Cordialement,
DSO

Ps: si vous souhaitez discuter de vive voix, je vous laisse mes coordonnées téléphoniques dans la messagerie perso du site.

Par **pat76**, le **07/09/2012** à **14:54**

Bonjour

Je confirme la réponse de DSO, l'employeur ne peut modifier votre contrat à temps partiel sans votre accord.

De plus il ne peut modifier la date des départ en congés payés à moins d'un mois de la date de départ qui était prévue.

Si il doit vous licencier, le licenciement ne pourra être qu'économique.

Il devra justifier la raison économique du licenciement.

Il veut vous donner un poste à responsabilité sans revalorisation du salaire, vous avez une raison supplémentaire de refuser la modification de votre contrat de travail initial.

Lisez ce qui suit.

Code du Travail: Contrat de travail à temps partiel:

Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.

Article L3123-14

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24:

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24:

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'heure moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'heure prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'heure modifiée est égal à l'heure antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'heure moyen réellement accompli.

Article L3123-16 du Code du Travail:

L'heure de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Sous-section 6 : Heures complémentaires.

Article L3123-17 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V):

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours

d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V):

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du Travail:

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Sous-section 7 : Modification de la répartition de la durée du travail.

Article L3123-21 du Code du travail:

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 du Code du Travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de

prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du travail:

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 du Code du Travail:

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Par **Jojo67**, le **14/09/2020 à 22:55**

Bonjour,

Une collègue et moi-même sommes toutes les 2 responsables adjointes d'un magasin de prêt à porter. Notre gérant nous a changé de catégorie (7) mais pas de statut professionnel. Nous sommes toujours 'Employés', hors nous pensions passer 'agents de maîtrise'. À t-il le droit de faire cela ? Sachant que nous faisons bien tout le travail de responsable de magasin ? Merci à vous