



Contrat non conforme

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **15:22**

Bonjour,

En Mars 2019 je postule a une offre d'emploi pour le poste de "chef d'équipe sûreté aéroportuaire". Le 15 mars je passe mon entretien à la DRH qui me confirme, après entretien avec le responsable des operations (RDO), que ma candidature est validée. Le 27 mars je suis convoqué pour signer mon contrat de travail.

Après lecture de celui-ci, un chose m'interpelle, poste : chargé de mission, coefficient 170. Je le signale au RDO qui me dit que, comme j'ai une formation de 1 mois à faire et à valider, que je dois avoir 3 accréditations à valider, il ne peut pas me mettre directement "chef d'équipe" au coefficient 200 sur le contrat. Il me fait bien comprendre qu'une fois la période d'essais passée et toutes les accréditations validées, je passerai automatiquement "chef d'équipe au coef. 200".

6 mois plus tard, il refuse stipulant que je dois faire ce qu'il y a d'écrit sur mon contrat.

Alors mes questions :

- la convention collective prévoit que le chef d'équipe soit au coef 200, donc est ce normal que je fasse le travail d'un chef d'équipe pour un coef 170 en sachant que les autres chefs d'équipe sont au coef 200 ?
- mon employeur a t il le droit de mettre les missions d'un chef d'équipe sur le poste d'un chargé de mission dans mon contrat de travail en sachant que ce poste n'existe pas dans la convention collective ?
- en sachant que la DRH m'avait confirmé, par mail, mon embauche pour le poste chef d'équipe, est ce normal de faire le travail de chef d'équipe mais pour un salaire plus bas que ses collègues chef d'équipes ?
- mon employeur m'a dit que j'ai signé un contrat qui prévoit que je fasse le travail de chef

d'équipe mais avec un salaire de chargé de mission au coef 170, a-t'il le droit de faire cela en sachant que la convention collective prévoit clairement la classification du chef d'équipe mais pas celle du chargé de mission ?

Merci pour vos réponses.

Par **morobar**, le **27/01/2020** à **15:32**

Bonjour,

A priori rien d'illicite même si ce n'est pas joli-joli de vous avoir un peu berné.

Reste à comparer les salaires minimum conventionnels tant au coef 200 que 170 avec le v^otre actuel.

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **15:51**

Au contraire moi je trouve que c'est très illicite! Donc pour vous c'est normal de faire le même travail qu'un collègue mais avec un salaire plus bas??! En sachant que les salaires de la sûreté aéroportuaire sont conventionnés par la convention collective prévention sécurité annexe VIII.

A chaque poste ses missions, sinon a quoi sert les conventions.

Coef 170 => 1.980 euros

Coef 200 => 2.300 euros

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **15:56**

Et puis j'ai postulé pour le poste de chef d'équipe et on m'a confirmé mon embauche pour ce poste.

Dans la convention collective le coef 170 n'a même pas d'intitulé de poste

Juste pour un info, un coordinateur qui est classifié employé est a 1990e ac bcp moins de responsabilité que moi qui suit agent de maîtrise mais son salaire est plus élevé!

Par **morobar**, le **27/01/2020** à **16:58**

Ce qui importe sont les écrits.

QUESTION responsabilités il n'est jamais facile de faire des comparaisons.

Ainsi un agent de maîtrise peut diriger 10 chauffeurs, mais niveau responsabilité chaque chauffeur est responsable de 30 ou 40 vies humaines qu'il trimballe dans son autobus.

En tout état de cause vous avez les choix suivants:

* accepter en restant

* démissionner

* saisir le conseil de prudhommes

Cetta saisie peut se faire selon 3 possibilités:

a) démission sous forme de prise d'acte, ce qui implique que la démission porte ce titre, et qu'une sdaisine du CPH soit effectuée simultanément. Le CPH a théoriquement 30 jours pour juger, en pratique c'est un peu moins rapide. Pas de préavis dans ce cas.

Mais il faut avoir un bon dossier, car pas de chômage, et si le CPH refuse la requalification en licenciement, la démission reste une démission

b) demander la résolution judiciaire du contrat pour manquements de l'employeur à ses obligations, en matière de respect du contrat de travail et de la rémunération. Mais là cela peut durer des mois, donc ambiance "pourroie" au travail.

c) demander au cph la requalification de l'emploi et paie.

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **17:10**

Question simple alors:

Nous sommes 4 chefs d'équipe pour gérer 140 agents (commande du client ADP pour 4 chefs d'équipe), moi je suis chargé de mission coef 170 et les 3 autres sont chef d'équipe coef 200.

Est ce normal? En sachant que la convention collective ne prévoit rien sur le fait qu'un chargé de mission puisse faire le travail d'un chef d'équipe.

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **17:12**

Dans la sûreté aéroportuaire c'est très réglementé: chaque jour il doit y avoir 140 afents 5 coordinateur 2 chefs d'équipe et 1 superviseur, chacun à sa place...

Par **morobar**, le **27/01/2020** à **17:14**

Le problème ne réside pas dans ce qu'on peut faire, mais dans ce qu'on ne peut pas faire.

Soit c'est interdit, soit ce n'est pas interdit, donc autorisé.

Bien évidemment il parait difficile de juger de l'extérieur, mais ce conflit ne peut pas se résoudre

autrement qu'indiqué précédemment.

*reste tout de même la négociation avec l'employeur.

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **19:10**

Bah c'est interdit sinon a quoi sert les conventions collectives...?

Par **nihilscio**, le **27/01/2020** à **19:54**

Bonjour,

Si votre contrat de travail stipule sans ambiguïté que vous êtes embauché comme chef d'équipe, l'employeur doit vous rémunérer comme l'y oblige la convention collective dès lors que celle-ci a été étendue par arrêté ministériel.

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **20:10**

Alors en fait mon contrat de travail est stipulé "chargé de mission AM coef 170" avec comme descriptif du poste celui de chef d'équipe AM coef 200 (parceque l'offre d'emploi etait pour "chef d'équipe ") et je fais le travail d'un chef d'équipe. Et comme j'ai dis auparavant dans la convention collective il n'ya pas de chargé de mission c'est soit coordinateur (employé coef 190) soit "chef d'équipe "(AM COEF 200).

Mon employeur m'avait dit c'est intitulé est provisoire le temps d'avoir la formation et les accréditations et par la suite on vous nommera chef d'équipe.

Aujourd'hui il s'y refuse

Par **nihilscio**, le **27/01/2020** à **20:23**

Oui, j'avais lu trop vite.

Chargé de mission, cela ne veut rien dire. Si vous êtes durablement affecté à un emploi défini par la convention collective, agent de sûreté, coordonnateur, chef d'équipe, vous devez êtres rémunéré comme stipulé dans la convention collective. Vous pouvez exiger cette rémunération mais au risque qu'on vous affecte alors à un emploi annexe qui serait intitulé de "chargé de mission". A voir après consultation de votre syndicat (si vous êtes syndiqué, précaution que j'estime indispensable), de l'inspecteur du travail ou d'un avocat.

Par **Manduro60**, le **27/01/2020** à **20:48**

Oui je pense comme vous, surtout que l'offre d'emploi était pour "chef d'équipe" et que mon employeur me répond " le poste de chef d'équipe est pour vous félicitations".
Je ne vais pas me laisser faire parce que là c'est de l'abus.
Merci

Par **Lag0**, le **28/01/2020** à **06:54**

Bonjour,

[quote]

Et puis j'ai postulé pour le poste de chef d'équipe et on m'a confirmé mon embauche pour ce poste.

[/quote]

Bah non puisque vous dites :

[quote]

Alors en fait mon contrat de travail est stipulé "chargé de mission AM coef 170"

[/quote]

C'est le contrat qui fait foi, contrat que vous avez signé, donc avec lequel vous étiez d'accord !

Par **morobar**, le **28/01/2020** à **08:02**

Rien n'interdit de bombarder un poste comme "chargé de mission";

Que cette fonction ou bct intitulé ,ne soit pas repris dans la convention n'est pas illicite.

Certaines entreprises salarient des médecins ou avocats ou vigiles, ce n'est pas pour autant que la convention collective indique ces fonctions.

Par **Manduro60**, le **28/01/2020** à **08:03**

Bonjour,

Dans la sûreté aéroportuaire On ne peut pas embaucher un chef d'équipe sans sa formation et ses accréditations, donc mon employeur a mis "chargé de mission" en attendant que je valide pendant 2 mois les conditions nécessaires.

C'était soit ça, soit j'étais pas payé pendant ces 2 mois et j'aurais été embauché ensuite.

Par **Manduro60**, le **28/01/2020** à **08:22**

Libellés des emplois repères

Article 2 En savoir plus sur cet article...

En vigueur étendu

Tout salarié affecté dans un emploi dont les missions incluent la réalisation des missions spécifiques décrites dans une même définition d'emploi repère se voit nécessairement attribuer la dénomination d'emploi prévue pour cet emploi repère suivant la grille annexée au présent accord.

Cette dénomination doit obligatoirement apparaître comme telle, d'une part, sur le contrat de travail et le bulletin de paie des nouveaux embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et, d'autre part, sur le bulletin de paie de tous les salariés déjà en poste, à l'exclusion de toute autre appellation la modifiant ou la complétant. Cette dénomination permet de déterminer la classification du poste que le salarié est en droit de faire valoir et constitue la référence pour la garantie du salaire minimum conventionnel qui y est attaché.

La mention de cette dénomination précise sur le bulletin de salaire l'emporte sur toutes celles qui seraient utilisées soit par le client pour définir ou qualifier son besoin, soit par l'entreprise de sécurité elle-même dans ses usages et terminologie internes de gestion et d'organisation.

Par **Lag0**, le **28/01/2020** à **08:30**

[quote]

Dans la sureté aéroportuaire On ne peut pas embauché un chef d'équipe sans sa formation et ses accréditations, donc mon employeur a mis "chargé de mission" en attendant que je valide pendant 2 mois les conditions nécessaires.

[/quote]

Et il vous l'a écrit ça ?

Par **morobar**, le **28/01/2020** à **09:59**

On peut tourner autour des années.

Alors soit:

- * vous négociez avec l'employeur
- * vous étudiez les différentes options qui s'offrent à vous dans mon message précédent c'est à dire;
- * démission
- * demission prise d'acte avec saisine simultanée du CPH
- * résiliation judiciaire du contrat de travail et donc saisine du CPH

* saisine des prudhommes (CPH) en vue de requalifier la fonction et le cas échéant le salaire minimal s'il n'est pas atteint.

Par nihilscio, le **28/01/2020** à **10:30**

[quote]

Et il vous l'a écrit ça ?[/quote]

Probablement non. C'est la réglementation. L'employeur doit l'appliquer que cela lui plaise ou non et qu'il ait eu la fantaisie de la recopier ou non.

Pour exercer un emploi dans la sûreté aéroportuaire, il faut :

- une carte professionnelle,
- un double agrément du préfet et du procureur,
- un badge d'accès aux zones de sûreté de l'aéroport,
- avoir suivi la formation correspondant à l'emploi exercé et satisfait aux épreuves de contrôle,
- avoir suivi les sessions de mise à jour périodiques de la formation initiale et satisfaits aux contrôles.

Cela fait que lorsqu'une entreprise de sûreté aéroportuaire embauche un salarié, à moins que celui-ci ne vienne de quitter une autre entreprise qui l'employait dans le même aéroport pour le même emploi et qu'il soit à jour de ses formations et contrôles obligatoires, l'employeur ne peut le faire travailler immédiatement. Il doit l'envoyer en formation et, pendant ce temps, peut faire des économies de bouts de chandelles en ne lui versant pas immédiatement le salaire correspondant à l'emploi qui sera tenu à l'issue de la formation. Mais, dès lors qu'il exerce effectivement une fonction de sûreté, il doit recevoir le salaire correspondant à son niveau d'emploi.

Manduro a cité la convention collective :

Tout salarié affecté dans un emploi dont les missions incluent la réalisation des missions spécifiques décrites dans une même définition d'emploi repère se voit nécessairement attribuer la dénomination d'emploi prévue pour cet emploi repère suivant la grille annexée au présent accord.

Autrement dit : tout salarié affecté dans l'emploi de chef d'équipe se voit nécessairement attribuer la dénomination de chef d'équipe.

Cette dénomination doit obligatoirement apparaître comme telle, d'une part, sur le contrat de travail et le bulletin de paie des nouveaux embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

C'est limpide.

Un chef d'équipe, on sait ce que c'est. Toutes les entreprises de sûreté aéroportuaire ont la même organisation du travail et utilisent les mêmes termes. A l'origine cela provenait des exigences d'Aéroport de Paris envers ses sous-traitants. Ces prescriptions ont été reprises dans la réglementation encadrant la sûreté aéroportuaire et la convention a été rédigée

évidemment en fonction de ces spécificités.

Ce qui est toléré est de faire exercer ponctuellement la mission de chef d'équipe par un coordonateur. Normalement, une prime exceptionnelle lui est alors attribuée. Mais dès lors qu'un salarié exerce en permanence la fonction de chef d'équipe, il doit être rémunéré comme chef d'équipe conformément à la grille de salaire conventionnelle. L'employeur n'a aucune échappatoire.

[quote]

Rien n'interdit de bombarder un poste comme "chargé de mission";[/quote]

Rien ne l'interdit, mais dès lors que le *chargé de mission* est affecté à un emploi permanent de *chef d'équipe*, sa rémunération doit être conforme à ce que stipule la convention collective de la sûreté-sécurité pour les chefs d'équipe et la mention de *chef d'équipe* doit apparaître sur le bulletin de salaire.

Par **morobar**, le **28/01/2020** à **11:20**

Ce qui importe est la comparaison entre le salaire effectif et le salaire minimum conventionnel.

Après il sera toujours temps d'examiner le libellé du bulletin de paie et la controverse éventuelle qui ne peut se résoudre que comme je l'ai indiqué plusieurs fois.

Parceque à ce satde ce n'est pas gagné.

Ainsi dans mon ancienne profession on peut être conducteur routier d'ensemble super-lourd, avec cependant 3 grades/coefficients possibles (G5 ou G6 ou G7).

Par **nihilscio**, le **28/01/2020** à **12:17**

[quote]

Ce qui importe est la comparaison entre le salaire effectif et le salaire minimum conventionnel.[/quote]

Certes, mais dans la sûreté aéroportuaire, le salaire effectif n'est jamais supérieur au salaire minimum conventionnel.

[quote]

on peut être conducteur routier d'ensemble super-lourd, avec cependant 3 grades/coefficients possibles (G5 ou G6 ou G7).[/quote]

Mais on ne peut verser au conducteur d'un super-lourd le minimum conventionnel correspondant à G4. De même on ne peut verser à un chef d'équipe d'une entreprise de sûreté aéroportuaire le minimum correspondant à l'indice 170. C'est obligatoirement l'indice 200.

Par **Lag0**, le **28/01/2020** à **13:14**

[quote]

Probablement non. C'est la réglementation. L'employeur doit l'appliquer que cela lui plaise ou non et qu'il ait eu la fantaisie de la recopier ou non.

[/quote]

Ma question ne portait pas vraiment sur ce point là, mais sur le fait de pouvoir démontrer que l'embauche a été faite pour un chef d'équipe. Car contrat faisant foi, l'employeur pourra toujours rétrograder le salarié dans la fonction prévue au contrat en précisant que l'emploi occupé de chef d'équipe le fut momentanément pour des raisons de service...

Par **nihilscio**, le **28/01/2020** à **13:46**

[quote]

Car contrat faisant foi, l'employeur pourra toujours rétrograder le salarié dans la fonction prévue au contrat.[/quote]

C'est ce que je disais dans mon deuxième message : *Vous pouvez exiger cette rémunération mais au risque qu'on vous affecte alors à un emploi annexe qui serait intitulé de "chargé de mission"*.

Cette possibilité pour l'employeur est cependant limitée parce que dans la sûreté aéroportuaire, les non-cadres qui exercent une fonction de sûreté sont répartis selon trois niveaux de responsabilité : agent de sûreté, coordonnateur, chef d'équipe. Chargé de mission, cela n'existe pas. Le salarié employé à l'inspection-filtrage qui a été embauché au coefficient 170 pourrait éventuellement être affecté à l'exercice des fonctions de simple agent. Mais alors, pourquoi lui avoir fait suivre une formation adaptée à la fonction de chef d'équipe ? Comme dit dans le code civil : *Le contrat s'interprète d'après la commune intention des parties plutôt qu'en s'arrêtant au sens littéral de ses termes*. Il y a matière à discuter. L'autre possibilité serait d'affecter le salarié à des tâches administratives diverses qui ne soient pas liées directement à l'inspection-filtrage. Mais là encore, il y a matière à discussion. Quelle était l'intention que l'employeur a exprimé au candidat lors de l'embauche ? Difficile pour ce dernier de prétendre : "Non, je ne l'ai pas embauché en vue de lui confier les responsabilités de chef d'équipe". Et ce sera d'autant de plus en plus difficile pour lui à mesure que le temps passera.

Par **Manduro60**, le **28/01/2020** à **14:38**

L'entretien avec la RH était bien pour le poste de chef d'équipe et elle m'a confirmé par mail que ma candidature a été validé pour le poste de chef d'équipe, que j'exerce depuis mon embauche.

Voici l'extrait de mon contrat où on peut lire les missions du chef d'équipe:

I.I Emploi et Classification

Fonction

Classification : CHARGE DE MISSION

Catégorie : AGENT DE MAITRISE

Echelon : NIE3

Coefficient : C170

1.2 Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée de la manière suivante :

- Trois mois pour les Techniciens et les Agents de Maîtrise, elle est renouvelable une fois pour une durée maximale de trois mois sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours calendaires.

1.3 Définition des missions

Vous assumez la responsabilité opérationnelle d'une prestation dédiée (terminal, hall, ensemble de postes de contrôle...)

Vous coordonnez le travail des agents/opérateurs de sûreté de manière à assurer la continuité des prestations

Vous contrôlez la ponctualité, la présentation et le respect des consignes Vous veillez à la qualité de la prestation en contrôlant régulièrement l'activité des agents/opérateurs de sûreté Vous pouvez être amené à gérer les modifications de planning du jour, en veillant au respect des règles sociales relatives à la durée du travail et de modulation

Vous êtes le référent des agents en cas d'incident

Vous gérez les événements exceptionnels qui peuvent se produire pendant la prestation

Vous êtes force de proposition en vue d'améliorer la qualité du service proposé au client

Vous s'assurez des bonnes conditions de travail des agents Vous relayez les informations nouvelles auprès des agents concernant l'exploitation et la vie de l'entreprise Vous accueillez et intégrez les nouveaux agents

Vous êtes le garant « terrain » du respect de la démarche qualité et des procédures

Vous informez l'exploitation de tout incident ainsi que du non-respect par un agent du règlement intérieur, des notes de service ou des consignes réglementaires Liste non exhaustive.

Par **nihilscio**, le **28/01/2020** à **15:00**

[quote]

L'entretien avec la RH était bien pour le poste de chef d'équipe et elle m'a confirmé par mail que ma candidature a été validé pour le poste de chef d'équipe, que j'exerce depuis mon embauche.

[/quote]

A conserver précieusement et à faire valoir.

Classification : CHARGE DE MISSION : classification qui n'existe pas dans la CC de la sûreté-sécurité.

Catégorie : AGENT DE MAITRISE : donc chef d'équipe, coefficient 200, il n'y a pas d'autre possibilité.

Ce qui suit est la définition du travail confié à un chef d'équipe tel qu'il figure dans la convention-collective.

Tout est clair et conforme à la CC sauf le coefficient de rémunération.

Par **Manduro60**, le **28/01/2020** à **15:18**

On est bien d'accord, merci pour tes infos.

Normalement j'aurais du signé un avenant à mon contrat dès la validation de ma formation et l'obtention de mon double agrément.

Par **Manduro60**, le **28/01/2020** à **16:01**

suivant le mail dentretien:

Bonjour,

Nous avons bien reçu votre candidature pour le poste de chef d'équipe sûreté à pourvoir au sein de XXXXXXX et nous vous en remercions.

Suite à notre première prise de contact, je vous confirme notre entretien le XXXXXX à l'adresse suivante :

Suivant le mail d'acceptation:

Bonjour,

Suite à la validation de votre candidature, une demande d'autorisation préalable à la formation sûreté a été émise.

Vous devriez recevoir un mail très prochainement, merci de me transmettre votre numéro de dossier afin que nous assurions le suivi.