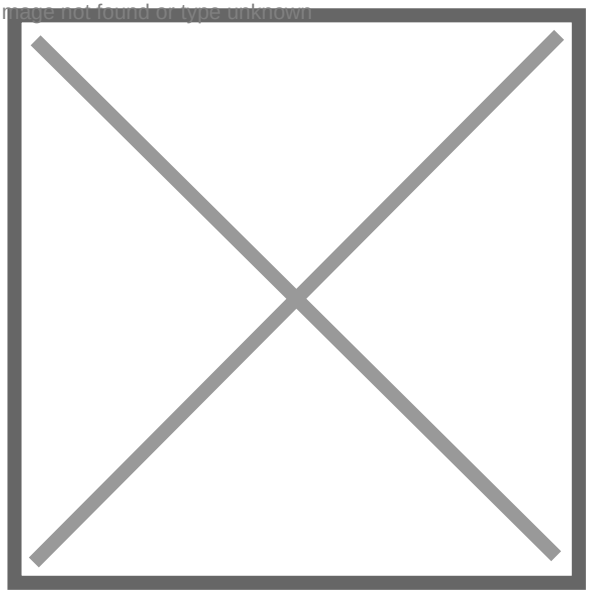
Image not found or type unknown



Peut-on se voir imposer un changement de poste?

Par **Noisette83**, le **06/04/2018** à **15:25**

Bonjour,

Je vous contacte afin de prendre des renseignements car je me trouve dans une situation un peu tendue avec mon responsable actuellement (et je crains qu'elle ne "s'envenime").

Je suis actuellement assistante commerciale mon contrat de travail indique assez brièvement les fonctions qui incombent à mon poste : clients, commandes, échanges avec les clients) ; j'ai un statut agent de maîtrise et une rémunération uniquement en fixe qui a légèrement augmenté à 3 reprises en 4 ans de car la société se dit satisfaite de mon travail.

Dans le cadre d'un départ, mon responsable m'a proposé de reprendre une partie du poste de la personne qui quitte la société ; j'y ai réfléchi et suis revenue vers lui en indiquant que j'accepterais avec plaisir mais sous certaines conditions : avoir le même titre (responsable) et le même statut (cadre) que cette personne sur cette partie du poste et bénéficier d'une augmentation salariale liée au poste.

Après plusieurs semaines, mon responsable est revenu vers moi en m'indiquant qu'il ne pouvait pas accéder à mes demandes tout de suite mais qu'il me proposait de reprendre le poste et d'en rediscuter plus tard ; je n'ai pas accepté.

Aujourd'hui, une semaine après notre dernier échange, il m'a de nouveau convoquée en me proposant une petite augmentation salariale, de monter mon coefficient agent de maîtrise au maximum et me donner le titre de coordinatrice. Au début de notre conversation, il m'a fait comprendre qu'il « ne me laissait pas le choix ». Je n'ai pas été dans son sens et lui ai indiqué qu'à ma connaissance, il ne pouvait pas m'imposer de reprendre ce poste qui est hors

de mes fonctions actuelles (je suis assistante) et qui ne reprend pas les conditions qu'a ma collègue. Je lui ai donc indiqué à nouveau que je refusais. Il m'a dit que je le mettais dans une position délicate et qu'il allait demander à la RH de me contacter pour échanger à ce sujet.

Je suis un peu inquiète et je me demande dans quelle mesure mon responsable peut effectivement m'imposer de reprendre ce poste. Pourriez-vous s'il vous plaît m'éclairer ?

Merci d'avance

Par **morobar**, le **07/04/2018** à **08:54**

Bonjour,
Vous avez bifurqué vers la voie qui indique "sortie par ici".
[citation]qu'à ma connaissance, il ne pouvait pas m'imposer de reprendre ce poste qui est hors de mes fonctions actuelles (je suis assistante)[/citation]
Que vous dites.
L'entreprise n'est pas organisée démocratiquement.
Les fonctions ne sont pas gravées dans le marbre, et il ne faut pas confondre un changement des conditions de travail et un changement d'organisation.
Je ne connais pas votre convention collective, ni les termes exacts de votre contrat...
Mais j'ai bien peur que vous ayez exercé des droits inexistants.

Par **Lag0**, le **07/04/2018** à **09:02**

Bonjour,
Je ne suis pas de l'avis de morobar et c'est une situation que je connais bien...
Un salarié peut tout à fait refuser d'occuper un poste à responsabilités si on ne lui en donne ni le statut, ni le grade, ni le salaire qui va avec.
On ne peut pas demander à la femme de ménage d'occuper le poste de directeur du marketing en conservant son statut ouvrier et son salaire de femme de ménage !

Par **Noisette83**, le **07/04/2018** à **12:31**

Bonjour,
Merci beaucoup pour vos réponses. Il me semblait que seules les modifications des conditions de travail pouvaient être imposées et ici, ce n'est à priori pas le cas. Votre réponse m'a rassurée Lag0! Je trouverais en effet incroyable qu'un employeur puisse imposer à une assistante de reprendre le poste d'une personne responsable sans le statut, le grade et le salaire (d'autant qu'il n'y a ni réorganisation, ni restructuration...). J'ai finalement été reconvoquée hier en fin de journée avec la proposition d'un statut assimilé cadre, une augmentation de salaire...Je pense que cela confirme qu'imposer n'est pas possible, sauf si le salarié ne conteste pas.
Merci encore.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **07/04/2018** à **15:50**

Oui, mais moi j'ai une longue expérience des CPH.
Le principe est qu'on est payé pour un certain temps.
C'est même l'élément essentiel du contrat de travail, que de payer un salaire pour un lap de temps, heure, semaine mois...
En échange de la fourniture d'un travail avec subordination aux ordres de l'employeur.
Les changements de poste n'impliquent pas une modification du contrat de travail dans la majeure partie des cas.
Le salarié affecté à un rayon peut parfaitement être redirigé vers un autre rayon, dans lequel il pourrait être moins voire pas du tout encadré, sans pour autant modifier en quoique ce soit son contrat de travail et sans pour autant qu'il soit bombardé obligatoirement Chef de rayon.
Alors je recommande: prudence, c'est la porte vers la sortie qui se dessine.

Par **Lag0**, le **08/04/2018** à **18:32**

Vous êtes de mauvaise foi sur ce coup là morobar !
Vous parlez maintenant d'un changement pour un poste équivalent, même qualification, même statut, même salaire. Bien sur que, dans ce cas, ce serait possible (bien qu'il y ait d'autres critères contractuels encore à vérifier).
Mais on parle ici d'un changement de poste nécessitant un statut différent et un salaire différent (qui va avec le statut et la convention collective).
Si je disais que je connais le problème, c'est pour avoir gérer le dossier d'un salarié non cadre dont l'employeur a voulu le changer de poste, suite au départ du responsable. Bien sur, en ne lui proposant ni le statut cadre, ni une augmentation de salaire par rapport à son ancien poste de collaborateur.
Le salarié a obtenu gain de cause, statut cadre et salaire qui va avec...

Par **morobar**, le **09/04/2018** à **14:21**

Ce n'est pas ce que j'ai lu.
On s'imagine qu'un surcroit de responsabilités entraîne forcément une augmentation et un nouveau titre.
C'est faux.
N'importe quel salarié assume des responsabilités, à hauteur de ses capacités et peut être amené à en assumer d'autres sans forcément une progression hiérarchique.
Dans la situation exposée, c'est peut-être le salarié partant qui était surcoté, pour des raisons historiques, reclassement....Alors d'en déduire que son remplacement implique le même traitement c'est méconnaitre la vie des entreprises.

Par **morobar**, le **09/04/2018** à **18:33**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'éclaire un peu mes réponses.
Il n'est pas possible avec le peu d'éléments dont nous disposons, de renforcer la conviction de la salariée qui veut/va partir au combat.
Car si elle se trompe, c'est la porte pour les insubordinations à venir, donc à tout coup en faute grave.
Si elle a un tant soit peu raison, elle va se pourrir la vie dans l'entreprise.
Il faut donc passer par la porte "négociation" ou envisager un départ ultérieur.

Par **Noisette83**, le **13/04/2018** à **19:11**

Bonjour,
Je partage complètement la réponse de Lag0 et s'il c'était agi d'un poste équivalent, je pense que je n'aurais pas trop eu mon mot à dire sauf à envisager d'aller au conflit. Dans ma situation, il s'agit de responsabilités sur le budget de l'entreprise, de négociations commerciales et de résultats attendus en termes de chiffre d'affaires (très différent donc de mon poste actuel et de ce qu'il engage comme responsabilités). Par ailleurs, les deux personnes précédentes avaient le même statut, le même titre et un salaire plus élevé. Si aller au combat revient à faire respecter son travail et sa valeur, alors oui, j'ai préféré prendre ce risque. Il se trouve que ca a marché: changement de statut et de titre, puis augmentation salariale.
Merci beaucoup pour vos réponses et vos éclairages!

Par **morobar**, le **14/04/2018** à **09:05**

Donc si je comprends bien, vous avez négocié et obtenu une promotion.
Tant mieux, car obtenir, exiger et ester sont des voies différentes.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés