



Passage de 39h à 35h et ajout de fonction sur le projet d'avenant

Par **Elwenne**, le **23/11/2018** à **18:33**

Bonsoir,

Je suis en CDI à 39h depuis 7 ans en tant qu'employé de fabrication dans un journal local, je souhaite passer à 35h en récupérant mon mardi après-midi, j'ai contacter ma directrice par mail pour lui faire ma demande, n'étant que très rarement présente sur site. J'ai reçu une réponse positive dans laquelle elle me demander un rendez-vous pour en discuter. Elle ne s'est pas présenter au rendez-vous, à côté de ça, elle m'a appelé pour me dire qu'elle ne pouvait pas venir et que ça ne lui poser pas de problèmes de me passer à 35h, et qu'elle en profiterais pour faire des ajouts concernant mes fonctions. Mon poste consiste à faire des maquettes publicitaires destinés aux supports papier et tout ce qui s'y rapporte. Lors de cette conversation téléphonique, je lui ai dit que je comprenais l'évolution vers le web et que tant que cela rester dans mes compétences, je n'y voyais pas d'inconvénient.

Quelques jours plus tard je reçois par mail de la part de la RH, un projet d'avenant où je m'aperçois que les fonctions qui ont été ajoutés sont plutôt vague et englobe beaucoup de choses (référencement, conception et création de newsletter, création d'outils de communication (publireportage, animations...) pour lesquelles je ne possède pas les qualifications et les compétences et qui n'ont pas de lien avec ce pourquoi j'ai été embauché.

Je rappelle donc la RH pour lui dire qu'il faudrait préciser toutes ses fonctions, car n'ayant pas les qualifications pour pouvoir assurer toutes ces fonctions. Elle me répond qu'effectivement il faut peut être préciser sous réserve de formation.

Le lendemain, je reçois un nouveau projet d'avenant avec simplement la mention : "sous

réserve d'accompagnement interne et de formation validé par la direction". Sans autres précision concernant les fonctions pour lesquelles je ne suis absolument pas qualifiés et qui est en soi un métier à part entière. Je rappelle donc la RH qui me dit qu'elle transmet à la directrice, cette dernière me rappelle et me fait comprendre que je n'ai pas le choix, que le métier tant à évoluer vers ça d'ici 20 ou 30 ans et qu'elle ne va pas faire un avenant tous les 5 ans. Je refuse toujours de signer le document en l'état, elle me dit donc que ma demande de 35h est refuser. Je lui demande donc un entretien, que je n'aurais qu'en janvier, car elle n'a pas le temps.

Je suis en peu perdue, car je ne veux pas être dans une situation où je ne peux pas honorer mon contrat de travail car je n'ai pas les qualifications et que l'on vienne me le reprocher par la suite. Peut-elle me licencier si je refuse toujours ses nouvelles fonctions ? Peut-elle me refuser mon passage à 35h en me faisant ce chantage ?

Je vous remercie par avance pour votre éclairage, car là je ne sais pas trop quoi faire.

Par **morobar**, le **24/11/2018** à **09:39**

Bonjour,

* oui, mais en prouvant que l'adaptation aux nouvelles fonctions est un passage obligatoire pour pérenniser votre poste de travail. Cela sera considéré comme un licenciement de nature économique et non pour faute.

Mais ce ne sera pas facile et rapide, cela commencera par des formations de nature à justifier l'évolution du poste.

* oui même sans donner de raison.

Par **Elwenne**, le **24/11/2018** à **09:52**

Merci de votre réponse.

Ok donc cela semble compliqué à prouver étant donné que ce n'est pas notre secteur d'activité, nous faisons partie d'une société d'édition et nous dépendons de la convention collective de la presse hebdomadaire régionale. Je viens de vérifier ce matin, ce type de poste n'apparaît même pas dans notre convention collective.

La logique voudrait que l'on soit d'abord formé et ensuite qu'un avenant soit proposé ? Et si tel est le cas puis-je toujours refuser cet avenant, sachant toujours que ce sont des travaux que nous n'effectuons pas mais que ma direction considère que nous serons probablement amener à les faire ?

Aujourd'hui ce sont tout de même des métiers a part entière.

Merci

Par **morobar**, le **24/11/2018** à **11:53**

Je ne peux pas vous donner de conseil car j'ignore tout de votre métier, de votre profession et de votre entreprise.

Mais sur le plan général si vous partez du principe que tout est inscrit dans le marbre, aussi bien votre fonction que l'activité de l'entreprise, vous irez au devant de fortes déconvenues.

Par **Elwenne**, le **24/11/2018** à **13:20**

Merci de votre réponse.

Non je suis bien consciente que les choses évoluent, d'ailleurs au fil des ans j'ai eu de nouvelles fonctions qui n'ont pas nécessité un avenant à mon contrat de travail.

Pour faire simple c'est comme si on demandait à un maçon de savoir également faire de la menuiserie ou de la plomberie. Ce sont effectivement des métiers qui sont complémentaires mais qui ne nécessitent pas les mêmes qualifications.

Par **morobar**, le **25/11/2018** à **08:52**

Votre exemple est mal choisi, car en entreprise c'est souvent le cas, par exemple un monteur cuisiniste œuvrera aussi bien en menuiserie qu'en maçonnerie, idem pour le chauffagiste installant une cheminée...

Actuellement il n'existe aucun moyen de vous forcer à signer un quelconque avenant au contrat de travail, sachant que ce refus n'est jamais constitutif d'une faute.

Mais sur le long terme vous ne gagnerez pas un éventuel bras de fer, qui se terminera par un licenciement de nature économique, même si votre employeur roule sur l'or.

Par **Elwenne**, le **25/11/2018** à **09:55**

Oui c'est sûr, tout ça reste donc négociable.

Merci d'avoir pris le temps de me répondre.
Je vous souhaite un bon dimanche.