

intitulé de poste conflictuel!

Par **chris11100**, le **02/06/2005 à 21:27**

bonsoir tout le monde!

j'ai encore besoin de vous, car je rencontre des problèmes à mon travail.

je suis employée à contrat indéterminé depuis mai 1999. code ape 926A - convention des parcs de loisirs.

À la base, j'ai été embauchée comme hôtesse caissière à 20 heures par semaine. En octobre de la même année, j'ai obtenu un temps complet toujours en tant qu'hôtesse (groupe 1 échelon 1).
ensuite en janvier 2002, ma direction m'a fait un avenant au contrat en changeant ma fonction en secrétaire hôtesse caissière, avec une augmentation de salaire (groupe 3 échelon 1).

les problèmes ont commencé à mon retour de congés maternités.
ayant eu de gros problèmes de santé durant ma grossesse, j'ai appelé ma direction au mois de mai 2003 pour leur demander un aménagement du temps de travail à mon retour prévu en juillet. ma direction m'a dit que ce n'était pas possible. donc j'ai repris mon poste normalement.

lors de mon retour, on m'a retirée pratiquement tout le travail administratif que je fais (saisie informatique, courrier, etc...) pour le donner à la remplaçante de la comptable (elle aussi en congé maternité) qui est en CDD. il m'arrive d'attendre des journées entières (qui vont jusqu'à 10 heures d'affilées) que le téléphone sonne.

ceci dure depuis mon retour.

j'ai plusieurs questions à poser, merci de me dire si tout ceci est légal ou quels sont les recours?

1 - je suis en contrat CDI à temps complet. mais mon entreprise pratique le planning fluctuant, c'est à dire que je fais sur planning : 1 semaine à 42 heures et 1 semaine à 28 heures. toutes les heures sont payées au salaire de base.

2 - à mon retour de maternité (j'ai été hospitalisée pendant 4 semaines, avec 26 semaines en plus de maternité) en juillet 2003 je n'ai pas passé la visite de la médecine du travail pour la reprise je n'y ai été convoquée que le 11 mai 2004, où le médecin du travail a répondu qu'il serait souhaitable d'envisager un aménagement du temps de travail, qui bien sûr a été refusé parce que j'avais déjà repris.

3 - mon intitulé de poste est "secrétaire, hôtesse, caissière".

je ne trouve nulle part le descriptif de ses fonctions. c'est soit "hotesse secretaire", soit "caissiere". ceci permet a ma direction de jouer sur la polyvalence sans que je ne puisse rien dire.

4 - mon directeur m'a reservé une surprise pour cet été. il va falloir que je fasse des soirées c'est a dire de 1 a 3 fois par semaine, m'occuper de la caisse jusqu'a 23H30.

je voudrai faire valoir que j'ai a la base un emploi administratif qui aujourd'hui ne l'ai plus. si je viens a faire les soirées, je n'aurai plus aucune fonction administrative qui est a la base mon travail.

j'en ai parlé ce jour a mon directeur qui m'a répondu qu'en fait il n'avait modifié mon intitulé de poste que soit disant "pour me donner une qualification".

pour finir, je precise que mon entreprise est une société d'economie mixte, qui est a 51% des parts a une communauté d'agglomération. ce qui signifie que si je viens a demissionner, je risque d'avoir énormément de difficultés a retrouver un emploi.

a l'aide! a l'aide!

Par **anonym**, le **03/06/2005 à 16:13**

écoute, il faudrait que je réouvre mes cours de social pour t'en dire plus mais a priori tout cela ne m'a pas l'air normal.

il y a une chose dont je suis sûre, c'est qu'après ton congé maternité, si ton poste existe toujours (avec toutes les fonctions administratives que cela impliquait, peu importe l'intitulé de ce poste), ton employeur doit te redonner ce poste. ce n'est que s'il n'existe plus qu'il a le droit de te changer de poste normalement.

tu as tout intérêt à faire une consultation gratuite auprès d'un avocat dans cette affaire (si personne ne peut te dire mieux que moi) car à mon sens et sans trop m'avancer, je pense que ce que fait ton employeur n'est pas net = illégal... mais il est vrai que cela reste à prouver.

Par **chris11100**, le **03/06/2005 à 16:52**

merci de me repondre !!

il n'y a pas eu de suppression de poste a mon retour de maternite mais mon boss a juste arrêté de me donner du boulot.

pour te donner un exemple : aujourd'hui j'ai travaillé de 8H a 12H30, j'ai eu une lettre a taper c'est tout! pour un secretaire, je suis pas surchargée de travail...

le probleme n'est pas qu'il n'y a rien a faire, c'est plutot que je sais par experience qu'a cette periode, en temps normal, c'est environ 5 a 10 demandes d'emplois auxquelles il faut repondre.

qu'en penses-tu?

Par **anonym**, le **03/06/2005 à 20:54**

Le problème ici, c'est effectivement que ton employeur t'a gardé sous un même intitulé de poste mais ne te donne plus les fonctions qui y correspondent.

Selon moi, cela revient à modifier ton poste, voire à te confier un poste « similaire ».. (ou peut-être à faire pression sur toi pour que tu démissionnes (te laisser des heures sans rien faire...), ce qui est aussi illégal).

J'ai repris mon cours, et je pense qu'on peut comparer ta situation à celle où l'employeur remplace la salariée après son congé maternité, sur un poste similaire :

LA DIFFICULTE RESIDE DANS LA NOTION D'EMPLOI « SIMILAIRE ».

« Souvent, la salariée refuse cet emploi car estime qu'il n'est pas similaire (contrairement à l'employeur).

Ex1 : arrêt de la chambre sociale du 26/03/2002 : poste de lingère dans une clinique / emploi de garde malade.

= la Cour a considéré que ce n'était pas similaire.

[u:1ethiaun]Ce qui compte est la nature de la fonction accomplie[/u:1ethiaun].

Ex2 : ch. sociale, 12/03/2002 : caissière / gondolière (ranger dans les rayons) = la Cour a considéré que : pas de similarité.

MAIS la cour précise que si la salariée lorsqu'elle était caissière, si on lui demandait ponctuellement de faire de la mise en rayon =ALORS là ça aurait été en partie similaire
DONC = équivalence.

DONC c'est très casuistique (= signifie que cela dépend beaucoup des situations donc, je ne peux pas te dire pour sûr si ce que tu faisais avant et ce que tu fais maintenant peut être considéré comme similaire... les tribunaux sont apparemment assez imprévisibles).

Hypothèse où la salariée accepte l'emploi similaire : on est en présence alors d'une modification du contrat de travail.

REM : Depuis 1996, la Cour de cassation distingue la modification des conditions de travail ET des éléments du contrat de travail.

Le conseil à donner aux employeurs dans cette hypothèse, est de formaliser cette acceptation par la rédaction d'un avenant au contrat de travail (car le silence ne vaut pas acceptation = travailler à ce poste tout simplement n'est pas suffisant). »

= cette dernière remarque signifie donc que ce n'est pas parce que tu acceptes de ne plus faire de tâches administratives que ton patron peut te l'imposer indéfiniment, dès lors qu'il ne t'as pas fait signer un papier.

Je pense que c'est à toi de prouver que la fonction que tu occupes maintenant n'est plus la même que celle que tu occupais avant ton contrat = si tu as les éléments de preuve, tu peux l'obliger me semble-t-il à reprendre comme avant, au pire il faudra faire une demande en justice.

Concernant les aménagements que le médecin t'avait prescrit, je n'ai pas d'éléments de réponse, mais si on reste dans la même logique, ce n'est pas parce que tu as repris selon les mêmes modalités ton travail que cela signifie acceptation (mais je n'ai pas les éléments

juridiques pour soutenir cette affirmation).

voilà, j'espère que tout ça ne ressemble pas trop à du charabia pour toi.

Par **chris11100**, le **03/06/2005** à **21:03**

merci! merci! merci!

non c'est très clair! ça me rassure sur quelques points déjà

je te remercie pour tes informations.

si d'autres personnes ont des informations je suis preneuse!