

question avenant contrat de travail

Par **xavier67**, le **16/02/2023** à **15:40**

Bonjour,

Je dispose d'une situation pratique ou je ne trouve pas de réponses claires.

Une vendeuse en magasin a omis par 2 fois de fermer le soir les portes du magasin dans lequel elle est salariée.

Au delà de la question de la sanction, car un avertissement a déjà eu lieu, son contrat ne prévoit pas explicitement la fermeture du magasin dans ses attributions, mais il est prévu que *"compte tenu de la nature évolutive du poste et de la nécessaire adaptation des attributions au contexte économique et social, il est expressément convenu que la liste des attributions indiquées au présent contrat ne saurait revêtir un caractère exhaustif."*

Pour "sécuriser" l'éventuelle nouvelle sanction en cas de nouvel oubli, faut-il conclure un avenant au contrat rajoutant cette attribution afin de pouvoir sanctionner plus aisément, ou bien est-ce « logique » que dans ses fonctions de vendeuse, elle est susceptible d'ouvrir et fermer le magasin ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Cordialement,

Par **Lorella**, le **17/02/2023** à **20:59**

Bonsoir,

Vous devez consulter la convention collective à laquelle le magasin est rattaché. Vous y trouverez la classification des emplois avec le coefficient, statut, définition du poste. A partir de là vous pouvez voir le minimum de la grille salariale. Selon la catégorie il est prévu l'ouverture et la fermeture du magasin en l'absence du supérieur.

Indiquez dans un contrat, vendeuse etc... liste non exhaustive, non cela ne se fait pas. C'est trop facile de mettre toutes les responsabilités sur une employée sans mettre en face la qualification et le salaire qui conviennent.

La nature et l'étendue des responsabilités sont définies dans le contrat de travail ou dans la fiche de poste du salarié. Ces documents sont signés par les deux parties. Lorsqu'il y a une

évolution au cours du CDI, un avenant doit être signé des deux parties, donc avec accord de la salariée.