



## Contrat de travail d'employé magasinage et avenant

-----  
Par Visiteur

Madame,Monsieur

Ayant signé un contrat de travail d'employé magasinage en 1991, j'ai signé un avenant de contrat de cariste en 1997, devenant ainsi polyactif sur deux métiers avec la meme rémunération.

Mon employeur me reproche depuis quelques années et me sanctionne par des mises a pieds une productivité insuffisante alors que je n'ai pas d'objectif défini a atteindre sur le seul métier de cariste (menaces de licenciement)

Il refuse de prendre en compte mon contrat d'employé magasinage et de me positionner sur ce métier sur lequel je n'ai jamais eu de problèmes et où il manque du personnel.

Ma question est la suivante:

Ces sanctions sont-elles licites, peut-il me licencier uniquement sur mon avenant de contrat?

-----  
Par Visiteur

Bonjour monsieur,

votre avenant n'est pas un complément "subsidaire" de votre contrat de travail. Il est "VOTRE" nouveau contrat de travail.

Vous avez donc une double compétence, ce qui inclut donc une double performance si je puis dire.

Un licenciement sur la base du manque de productivité (incompétence professionnelle) est tout à fait envisageable par l'employeur à condition que l'incompétence soit avérée.

Ainsi, si un employeur vous impose des objectifs implicites qui ne sont pas réalisables, le licenciement pourra bien évidemment être contesté.

Malheureusement, maintenant que vous avez signé l'avenant, il n'existe aucun moyen d'imposer à votre employeur de vous garder uniquement en qualité de magasinier et plus comme cariste.

Bien cordialement,

je reste à votre entière disposition.

-----  
Par Visiteur

Madame,Monsieur

la rémunération sur l'avenant de contrat cariste de 1997 est inférieur au minima de la grille des salaires 1997 des caristes négociés avec les syndicats dans le cadre des NAO.

puis-je contesté la légalité de cet avenant?

merci.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Malheureusement non.

Lorsque la rémunération prévue au contrat est inférieure au minimum prévu par la convention collective, vous avez droit à régularisation (rétroactive pour les 5 dernières années) de votre salaire à hauteur de ce qui est prévu dans la convention collective.

Mais ce n'est nullement une cause de nullité de l'avenant.

Bien cordialement.