



Statut et coefficient plasturgie

Par Bidouille du 59

Bonjour.

Je travaille dans une entreprise sous la convention collective de plasturgie.

J'ai été embauché il y a 10 ans en tant que non cadre avec un coefficient de 900.

Il y a 4 mois, sans avoir été informé ni sans avoir signé d'avenant, mon employeur a modifié mon statut en Cadre au même coefficient

Est-ce légal ?

Ne n'aurait-il pas dû dès le début d'embauche en tant que cadre ?

Merci pour vos réponses.

Par Indigo

Bonjour Bidouille du 59,

Lorsque vous indiquez :

"Il y a 4 mois, sans avoir été informé ni sans avoir signé d'avenant, mon employeur a modifié mon statut en Cadre au même coefficient

Est-ce légal ?"

vous pouvez vous reporter au lien suivant :

"<https://www.legalplace.fr/guides/coefficient-salaire>

Vous pourrez lire :

"Erreur dans le coefficient de salaire : que faire ?

Une erreur dans le coefficient de salaire signifie généralement que ce dernier ne reflète pas les fonctions effectivement occupées par le salarié au sein de son poste. Comme nous l'avons évoqué ci-dessus, le coefficient de salaire détermine

la position du salarié au sein de la hiérarchie de l'entreprise. Cela signifie donc que le coefficient de salaire doit être en adéquation avec la classification professionnelle du salarié.

Pour mémoire, la classification professionnelle permet de qualifier le niveau du salarié dans la hiérarchie de l'entreprise selon ses compétences, le poste qu'il occupe et son ancienneté au sein de l'entreprise. Elle peut être réalisée par emploi (employé, profession intermédiaire, ouvrier, cadre) ou directement au sein de l'entreprise afin d'identifier les différents services (marketing, commercial et service technique par exemple).

Néanmoins, au cours de l'exécution d'un contrat de travail, la classification professionnelle d'un salarié peut évoluer.

Cela peut être le fait notamment d'une promotion ou d'un changement de poste. Il se peut alors que le coefficient de salaire de l'employé concerné soit voué à être modifié. C'est pourquoi, toute modification de la classification professionnelle d'un salarié doit donner lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail.

Bon à savoir : Si la fiche de paie mentionne une classification professionnelle supérieure à celle inscrite sur le contrat de travail du salarié, ce dernier peut s'en prévaloir si et seulement si l'employeur la lui a volontairement accordée.

En effet, l'employeur ne peut pas se rétracter après avoir donné son accord pour une classification professionnelle

supérieure. Toutefois, s'il s'agit d'une simple erreur matérielle, alors le salarié ne pourra pas s'en prévaloir et ne pourra donc pas bénéficier de ce surclassement.

Malgré tout, si une erreur persiste au détriment du salarié, c'est-à-dire si le coefficient de salaire ne correspond pas aux responsabilités effectives confiées au salarié, alors celui-ci peut saisir le Conseil des Prud'hommes afin de faire réviser judiciairement le coefficient de salaire.

Attention ! Le Conseil des Prud'hommes ne statue pas toujours en faveur du salarié. Le juge prud'homal vise en effet à respecter le principe selon lequel le coefficient de salaire doit refléter la position du salarié dans la hiérarchie de l'entreprise ainsi que les responsabilités qu'il occupe au sein de son poste ».

Cordialement