



fin d'un avenant - temps partiel

Par **alchimiste100**, le 19/11/2011 à 14:01

Après une suite de 4 avenant successifs, sur une durée de plus de 13 mois, dont le premier a été signé le jour de la signature de mon contrat de travail, mon employeur m'ordonne de revenir à ma durée contractuelle !

Il est à noter que cette durée (17 heures 30) n'a jamais été effectuée. En effet dès le départ un avenant temporaire, portait cette durée à 25 heures (pendant 3 mois), puis les 3 autres l'ont portée à 30 heures !

que dois-je faire ?

Suis-je obligé à ne travailler que 17 heures que mon employeur me rappelle chaque jour (une demi-journée), dès qu'il voit que suis encore dans l'entreprise ?

Suis-je concernée par la "prise d'acte de la rupture de mon contrat de travail" ?

merci de vos reponses

Par **P.M.**, le 19/11/2011 à 14:42

Bonjour,

Vous êtes avant tout concernée éventuellement par l'[art. L3123-15 du Code du Travail](#)

Par **alchimiste100**, le 19/11/2011 à 19:09

J'ai lu cet article de loi. Je l'ai même signalé dans mon échange de lettres avec mon employeur. Cependant, mon entreprise appartient à un grans groupe. L'ancien directeur avec lequel ont été conclus les avenants et le contrat est parti (demission) quelques mois avant la fin du dernier avenant (ce dernier durait 6 mois, à 30 heures au lieu des 17 h contractuelles). Un autre l'a remplacé pour 3 mois. C'est avec de lui que les problemes ont commencé.. C'est lui qui m'a annoncé que ma durée de travail passe à 17 heures 30, car mon avenant prend fin et n'a pas été renouvelé (le directeur regional n'a pas donné son accord)... Je lui ai exprimé mon desaccord oralement et un e-mail en continuant à travailler mes 30 heures. Cependant, suite à une lettre recommandée AR, dans laquelle il m'ordonne, de respecter la durée de mon temps de travail qui est desormais de 17 h 30, j'ai travaillé quelques jours à 17 heures 30.

Quelques jours après, un syndicaliste m'a conseillé de lui écrire que je continue à travailler la durée de 30 heures, car mon contrat d'après cet article (3123-15) passe à cette durée.

A la fin du mois d'octobre (le mois qui a suivi la fin de l'avenant), j'ai été payé sur la base des 17 heures 30 et non des 30 heures que j'ai réellement effectuées !

J'ai envoyé une lettre réclamant un salaire qui correspondait à la durée réellement effectuée et qui correspondait au temps contractuel que m'accorde l'article 3123-15

cependant, nous avons un nouveau directeur depuis le début du mois. Un directeur nouvellement recruté par le groupe. Il m'a fait comprendre, qu'il est désolé et ne fait qu'exécuter les ordres venus de son directeur ... et on lui demande de me répéter tous les jours que je ne dois pas respecter les 17 heures ... sinon je ne serais pas payé !

Il a contacté le service juridique de l'entreprise, qui n'a pas donné de réponse et la seule réponse est celle de la direction : l'avenant est fini ...

Ma question est :

Suis-je concernée par la "prise d'acte de la rupture de mon contrat de travail" ?

et que dois-je, dire à mon employeur, faire ... des conseils sur la démarche à suivre

merci

Par **P.M.**, le **19/11/2011 à 19:39**

Bonjour,

Vous pourriez effectivement être concernée mais il aurait été préférable de faire part de votre revendication également par lettre recommandée avec AR et il n'est pas trop tard pour le faire tout en saisissant le Conseil de Prud'Hommes éventuellement en référé pour une demande d'être payée sur une base de 30 h qui est maintenant celle contractuelle de fait même si l'employeur ne vous procure pas du travail pour cet horaire et exige que vous en fassiez moins, vous pourriez demander aussi la résiliation de votre contrat de travail, solution que je préconiserais plutôt qu'une prise d'acte de rupture toujours risquée si le Conseil de Prud'Hommes l'analysait comme une démission même si cela paraît improbable...