



cdd avenant besoin de votre aide

Par **bullitt93**, le **02/08/2011** à **22:45**

Bonjour,

Ma femme a été embauchée le 07/07/11 en boulangerie pour une durée de 3 mois par CDD à 30 heures.

Suite à un différend avec son employeur au sujet du paiement, ce dernier a présenté à ma femme le 02/08/11 un avenant au contrat la passant à 23 heures.

Je précise que jusqu'à la présentation de cet avenant, son employeur ne lui avait jamais parlé d'une telle modification.

Impressionnée et mise devant le fait accompli par sa patronne qui lui a intimé l'ordre de signer ce document, ma femme a bêtement signé cet avenant. (je suis très en colère)....

Et pour couronner le tout, je m'aperçois que ce document signé aujourd'hui est antidaté au 25/07/11.

En résumé ma femme va être payée 23 heures pour une semaine où elle en a effectué 30. Ce document a été signé en présence de son patron et de sa patronne, sans autre témoin.

Je trouve ces méthodes scandaleuses et me tourne vers vous et vos conseils éclairés.

Y'a t'il une solution pour contester ce document ?

Merci d'avance,

Stéphane

Par **Embryon**, le **02/08/2011** à **22:55**

La durée de travail hebdomadaire est un élément essentiel du contrat de travail. Ainsi, il devra y avoir l'accord de l'employeur et du salarié pour une éventuelle modification (exception où la motif peut être unilatérale mais pas présente en l'espèce apparemment au vu des éléments).

Mais l'accord du salarié doit être claire et non équivoque. Ainsi peut être pourrait on jouer sur cet élément là pour faire valoir vos droits.

Néanmoins, pour quel motif l'employeur a baissé le temps de travail au contrat?

Par **bullitt93**, le **02/08/2011** à **23:03**

Ma femme a posé des questions à une collègue au sujet du paiement des heures du

dimanche.

Au cours de cette discussion elles sont venues à parler de contrat et de nombres d'heures payées.

Sa collègue s'est rendue compte qu'elle était payée 35h pour 38h-39h effectuée.

Elle est allée voir l'employeur pour demander des explications.

En gros, ma femme a ouvert les yeux à sa collègue. Elle aurait mieux fait de s'occuper de ses affaires.

la patronne l'a prise en grippe....

réflexions incessantes etc....

Du genre "Je suis très rancunière vous verrez" ... etc ..

Par **P.M.**, le **03/08/2011** à **10:01**

Bonjour,

Je ne vois malheureusement aucune solution pour faire valoir que la salariée a signé cet avenant contre son gré, c'est sa parole contre celle de l'employeur et le Conseil de Prud'Hommes ne serait pas en mesure de trancher...

Par **Embryon**, le **03/08/2011** à **10:19**

Faire produire une attestation sur l'honneur, ainsi que celle de la collègue pour mettre en avant les agissements globalement limités de cet employeur.

Par **bullitt93**, le **03/08/2011** à **13:59**

Il y a encore quelques détails qui m'échappent que je ne maîtrise pas.

Ma femme a été embauchée en CDD pour accroissement d'activité.

3 vendeuses étaient en poste à son arrivée.

Elles se sont donc retrouvées à 4 momentanément puisque une vendeuse a donné son congé définitif vers la fin de la période d'essai de ma femme.

Elles sont donc revenues à 3.

On la passe de 30h à 23h.

Où est l'accroissement d'activité?

L'employeur n'est-il pas sensé développer cet accroissement sur le contrat de travail ?

Le montant du salaire brut ne doit-il pas être obligatoirement mentionné et détaillé dans le contrat?

Et enfin, ma femme n'aurait-elle pas dû passer une visite médicale?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **03/08/2011** à **14:42**

Si la collègue reste dans l'entreprise il est pratiquement illusoire d'obtenir une attestation qui devrait revêtir les forme prévues à l'[art. 202 du cide de procédure civile](#)

Par ailleurs, nous ignorions le motif du CDD mais indépendamment de cela une salariée peut fort bien demander à réduire ses heures, ce serait sans doute d'ailleurs ce que prétendrait l'employeur...

Vous posez maintenant de nouvelles questions qui ne figuraient pas dans votre exposé d'origine et la visite médicale d'embauche même si elle doit être passée pendant la période d'essai nau plus tard, n'a pas grand chose à voir avec la signature de l'avenant...

Je ne sais donc pas ce qui est mentionné dans le contrat de travail et sur les feuilles de paie ou qui ne l'est pas...

Je vous conseillerais de vous rapprocher de l'Inspection du Travail...