



Changement de contrat de travail et non respect d'un accord

Par **Paulette51**, le **06/10/2016** à **10:26**

Bonjour,

Je suis actuellement employée en tant que commerciale dans une salle de sport.

Je suis dans cette entreprise depuis le 13 Décembre 2016.

Je suis en CDI, mon premier contrat était un 12h/semaine.

Je travaille un week-end sur trois le samedi après-midi, le dimanche matin de 10h00 à 13h00 et le dimanche soir de 17h00 à 20h00.

Cet été (Juin) 5 de mes collègues ont démissionné, de ce fait notre supérieure nous à proposé de revoir nos emplois du temps.

Pour ma part j'ai demandé un 25 heures 30. Ce qui m'a était accordé.

J'ai également demandé à ne plus travailler les dimanches lors de mon week-end. Car n'ayant pas le permis il était dangereux pour moi de rentrer le soir. En effet mon club est dans une zone reculée et ce n'est pas un quartier bien fréquenté.

Le 28 Juillet 2016, un mail à était envoyé à toute l'équipe commerciale pour nous donner nos nouveau planning pour la rentrée. Le patron avait validé les différents emplois du temps. Ces nouveaux plannings allaient prendre effet dès le 29 Août 2016.

A ce jour, je n'ai toujours pas signer de contrat pour mon changement d'heures.

Mon patron est venu le jeudi 15 septembre sur le club pour me dire qu'il venait de s'apercevoir que je ne travaillais plus les dimanches soir. Et que ça ne lui convenait pas. Je lui ai dit que les plannings avaient été validés il y a déjà plus d'un mois. La discussion en est restée la. Il m'a répondu qu'il n'avait pas le temps de s'occuper de ça maintenant et qu'on verrait ça ensemble en Octobre.

Mardi 27 Septembre je m'inquiétais toujours de ne pas avoir signé de contrat malgré mes demandes. J'ai donc relancé mon chef qui à finalement fait rédiger un contrat le mercredi 28 Août. Une réflexion m'a été faite comme quoi la comptable préfère faire les contrats au moments des fiches de paie... Je ne me suis pas attardée a lui expliquer qu'un contrat devait être signé bien avant ça. Sur ce contrat il m'avait rajouté les fameux dimanches soir. J'ai refusé de signer ce contrat étant donné qu'il n'était pas en accord avec ce qui avait été validé cet été. Mon patron m'a répondu "c'est moi le chef tu fais ce que je te dis"

Il m'a aussi dit que si il voulait me changer mes horaires il en avait totalement le droit car il pouvait faire ce qu'il voulait. Il m'a même dit qu'il n'était pas obligé de stipuler mes jours de travail sur mon contrat étant donné que je suis un petit contrat, que ça peut être modifier comme bon lui semble.

Je voudrais donc savoir si il a le droit de revenir sur sa décision à propos des dimanches soir.
Et si en effet il a le droit de changer mes jours de travail.

Je vous remercie par avance de votre temps et de votre réponse.
Cordialement,
Paulette

Par **MARKOWICZ BENJAMIN**, le **06/10/2016** à **10:36**

Bonjour,

Si aucun accord n'a été validé par écrit, il n'y a donc pas de preuve de l'engagement sur une modification du contrat et je crains que vos accords verbaux n'aient pas de valeur.

Après on peut essayer de négocier par écrit, mais si l'employeur reste sur sa position il est en droit de demander l'application du contrat en vigueur.

Cordialement

Par **Paulette51**, le **06/10/2016** à **10:42**

L'application du contrat en vigueur ?

Je n'ai toujours pas signé de nouveau contrat depuis ce changement donc techniquement je suis toujours sur mon contrat à 12h/semaine ?

Par **MARKOWICZ BENJAMIN**, le **06/10/2016** à **12:07**

oui je veux dire que le premier contrat qui a été signé s'applique toujours car si aucun autre accord n'a été formalisé par écrit il est difficile de le prouver.

De plus, il y a des modifications du contrat considérées comme substantielles et qui nécessitent l'accord du salarié (rémunération...) et d'autres qui ne le sont pas et qui ne nécessitent pas l'accord du salarié (lieu de travail, horaires, à voir en fonction de la modification) il n'y a pas de critère légal c'est à apprécier au cas par cas.

Il faudrait voir votre contrat de travail et les modifications apportées, puis intervenir au besoin auprès de votre employeur.

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/10/2016** à **13:11**

Bonjour,

Si vous étiez dans cette entreprise depuis le 16 décembre 2016, cela voudrait dire que vous ne seriez pas encore embauchée...

Avant de vous faire travailler plus de 10 % de l'horaire initial ou un tiers par Accord collectif et mention au contrat de travail, l'employeur aurait dû conclure un avenant et je rappelle que le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement indiquer la répartition des jours de travail dans la semaine...

Vous pourriez donc rétorquer à l'employeur qu'il ne peut faire ce qu'il veut que dans le respect des dispositions légales...