



Refus signature avenant diminuant ma durée de travail

Par **Florian Destouche**, le **09/06/2018** à **14:03**

Bonjour à toutes et à tous,

Suite à réception nouveau planning juin de 130h reçu le le 25 mai 2018, j'ai envoyé email concernant les raisons de cette diminution de ma durée de travail pour juin ne respectant pas celle de 151,67 à mon contrat de travail.

Je n'ai reçu aucune réponse.

J'ai depuis reçu un avenant à mon contrat de travail le 31 mai diminuant ma durée de travail (de temps complet elle passe à 140h /mois à compter du 1er juin) ni signé de mon employeur, ni même par moi-même et pourtant celui-ci est bien entré en vigueur puisque accompagnat cet avenant reçu par lettre recommandée, un nouveau planning de 140h pour juin.

J'avais pourtant informé mon employeur début mai m'en informant que je refusais toute diminution de mon temps de travail...

Que dois-je faire s'il vous plait ?

Merci de votre aide précieuse et de vos réponses.

Bon weekend ! :)

Flo

Par **P.M.**, le **09/06/2018** à **16:43**

Bonjour,

Vous pourriez exiger que l'employeur vous verse le salaire pour le temps de travail contractuel non modifié et s'il ne le fait pas après mise en demeure par lettre recommandée avec AR, saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Tout au plus, s'il avait voulu et pu invoquer une raison économique, il aurait dû vous faire la proposition de diminution du temps de travail par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et, en cas de refus, s'il maintenait sa décision, procéder au licenciement économique au terme de ce délai...

Par **Florian Destouche**, le **09/06/2018** à **18:43**

Bonjour,
Merci de votre réponse.

Le seul motif qu'il aurait pu évoquer pour justifier cette diminution serait donc économique. Celui qu'il évoque est que j'ai deux employeurs. Je cumule 6h de travail hebdomadaire avec les 35h au sein de son entreprise. Je ne dépasse pourtant pas la durée légale autorisée. Que devrai-je faire dès demain ? Ne devrai-je pas l'informer à nouveau de mon refus par écrit ? J'ai lu sur le net qu'au delà de 15jrs, sans réponse du salarié, l'avenant était comme accepté... Que pensez-vous de cela s'il vous plait ?

Un autre point s'il vous plait, merci. Mon employeur (ou "pouvoir d'ordre") peut-il refuser un courrier remis en main propre contre émargement sous prétexte que je perturberais leur fonctionnement et organisation. Je précise bien que pour m'éviter des frais postaux, je me contentais de déposer le courrier contre émargement et repartais, rien de plus. En quoi cela perturberait-il leur fonctionnement ? Il s'agit juste d'une signature et d'un tampon le tout en moins de 30 secondes...

Merci infiniment à vous de votre aide m'étant très précieuse.
Cordialement,
Flo

Par **P.M.**, le **09/06/2018** à **19:05**

c'est une fausse information suivant laquelle sans réponse du salarié l'avenant est considéré comme accepté en dehors de [l'art. L1222-6 du Code du Travail](#) :
[citation]Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.[/citation]
Personne n'est obligé d'accepter un courrier remis en main propre contre décharge et comme vous n'aurez pas de preuve, la seule solution est l'envoi à la rigueur par mail ou plutôt par lettre recommandée avec AR...

Par **Florian Destouche**, le **10/06/2018** à **15:25**

Je vous remercie d'avoir apporté cette précision sur cette fausse information... Le net en est une source incommensurable où l'on y lit tout et n'importe quoi.. Merci à vous.

Ne devrai-je pas lui retourner cet avenant avec la mention "refus" signée de ma main ?
Ou bien lui envoyer une LRAR en reprenant l'historique et lui précisant à nouveau qu'à ce jour je refuse toujours cette diminution de durée de travail ?
Ou bien laisser "courir"...? Ce qui ferait un agissement illégal de plus allant à l'encontre de mes droits de salariés. Puisqu'une procédure Prudhomme est lancée où il tente de réunir un maximum d'éléments, mensongers ou pas, allant à mon encontre afin de justifier ses agissements illégaux...
L'unique souhait de mon employeur et de me voir/ me faire quitter l'entreprise, quelque soit le moyen utilisé, puisque je deviens très dérangeant dans le bon fonctionnement du rouage illégal de sa machine bien lancée depuis quelques années...
De plus, des articles de cet avenant sont totalement abusifs ou faux... Du genre "le salarié déclare que"... Alors que c'est entièrement faux, je n'ai jamais déclaré de telles choses !
Ou bien un article qui donne le droit à mon employeur de faire évoluer mes attributions qui ne seraient plus celles pour lesquelles j'avais signé mon contrat initial.

Pas de preuve quant-à son refus ? Mon employeur m'a envoyé un courrier en me précisant que je dérangeais et perturbais leur fonctionnement et donc dorénavant, refusait la remise en main propre de tout courrier. Je n'y ai jamais répondu et me suis contenté de les envoyer en LRAR suite effectivement, au réel refus lors de mon souhait de vouloir en remettre un en main propre que j'ai donc envoyé en LRAR en précisant dessus qu'il refusait la remise en main propre...

Un courrier par email a-t-il la même reconnaissance vis à vis d'un tribunal ?

Une nouvelle fois, ce n'est pas ce que j'ai lu sur le net, bien que certains affirme qu'il est possible de les envoyer par mail...

Je n'arrive à trouver la fonction "accusé de réception" sous gmail...

Merci à vous.
Bon dimanche
Flo

Par **P.M.**, le **10/06/2018 à 16:59**

Bonjour,

Tout dépend comment cet avenant vous a été transmis mais vous pourriez sans retourner l'avenant indiquer par lettre recommandée avec AR votre refus de la diminution d'horaire proposée et donc que votre rémunération totale pour 151,67 h doit être maintenue mais ce n'est pas formellement obligatoire...

Le texte de l'avenant ne serait pas abusif dans la mesure où vous le ratifieriez et cela constituerait une déclaration de votre part...

Pas de preuve de votre refus mais pas plus de preuve de votre acceptation laquelle serait juridiquement indispensable...

Un mail peut avoir la même valeur qu'une lettre recommandée avec AR même si vous ne pouvez pas prouver sa réception car la fonction n'est jamais obligatoire mais l'employeur devrait de son côté pouvoir invoquer sérieusement le fait de ne l'avoir jamais reçu ce qui est un risque...

Par **Florian Destouche**, le **10/06/2018** à **17:17**

Suite à entretien préalable le 4 mai 2018.... Je lui avais déjà signifié par LRAR le 9 mai 2018, tout en reprenant les grandes lignes de cet entretien, que je refusais toute diminution de ma durée de travail.

Malgré tout, réception par lettre recommandée avec accusé de réception le 30 mai de cet avenant + planning juin de 140h.

Donc, puisqu'il était informé de mon refus de diminution de durée de travail suite à cet entretien du 4 mai par LRAR le 9 mai, quand bien même je n'avais encore reçu de document officiel mais qu'il me l'annonçait oralement le 4 mai sans me dire précisément de combien d'heure cette diminution serait, si je ne fais rien de mon côté et attends d'avoir mon salaire de juin, je ne risque absolument rien et il sera dans l'obligation de me payer sur une base figurant à mon contrat initial, soit 151,67h ?

Je note pour éventuel envoi par email.

Surtout que courant avril, suite à conversation téléphonique avec employeur celui-ci me demandait de lui envoyer un document important par email, puis lui demandant de me confirmer sa bonne réception, je n'ai jamais reçu de réponse à ma demande... Je lui ai donc envoyé par LRAR...

Ce fait devrait pourtant être assez clair pour me dire d'envoyer mes courriers par LRAR mais il est vrai que presque 6 euros à chaque envoi... L'astuce que j'ai trouvé c'est que je joins plusieurs courriers à la même LRAR pour économiser quelques euros... Mr joue son radin mais au vu de celui que j'ai en face...

Merci infiniment pour votre aide et vos précieux conseils car je me sens un brin seul et parfois impuissant face à cet abus de pouvoir...

Par **P.M.**, le **10/06/2018** à **17:26**

Si l'employeur n'a pas invoqué un motif économique comme prévu à l'art. L1222-6 précité, vous ne risquez rien et l'employeur doit respecter ses obligations contractuelles précédentes pour vous fournir du travail pour l'horaire prévu ou au moins vous payer en conséquence...

Par **Florian Destouche**, le **10/06/2018** à **18:06**

Aucun motif économique comme prévu à l'art. L1222-6 (que je viens de découvrir) d'évoqué..

Je viens de vous envoyer un message "privé".

Une dernière question s'il vous plait, concernant les congés payés, le mercredi 23 mai on me demande de ne pas oublier de poser mes congés avant la fin de la semaine (soit le dimanche 27 mai). Puis le 28 mai je reçois le document officiel pour faire une demande.

Pour finir, le 1er juin je reçois un nouvel email, je cite:

"Nous t' informons que nous clôturons les demandes de congés de juillet et août. En effet, pour ces périodes, il n'y a plus de disponibilités suite aux congés posés par tes collègues. Les périodes encore disponibles sont du 3 septembre au 31 octobre".

Quelles sont les règles que mon employeur se doit de respecter concernant les congés svp ? J'ai lu qu'il devait nous informer des périodes minimum 2 mois avant: Article D3141-5 du Code du Travail.

La période commençant le 1er juin, ce n'est absolument pas le cas me concernant puisque premier rappel le 23 mai (sans me préciser de période mais simplement en évoquant, je cite: "N'oubliez pas de nous envoyer vos demandes de congés pour cet été d'ici la fin de semaine si ce n'est pas déjà fait. Vous devez nous l'a faire parvenir sur une feuille d'autorisation d'absence"), puis 9 jours après, plus aucunes disponibilités pour juillet et août...

Vendredi une responsable m'informe par téléphone que je ne pourrai poser mes congés qu'entre le 1er septembre et 31 octobre, en ajoutant qu'ils seront de 12 jrs minimum obligatoires... (En 5 ans d'ancienneté, c'est la première année que l'on nous oblige à prendre 12jrs consécutifs et jusqu'à présent on nous demandait de respecter un délai de prévenance de 30jrs minimum avant le premier jour de congé demandé...)

Par **P.M.**, le **10/06/2018** à **19:11**

Si vous modifiez vos messages après que j'y ai répondu, je ne peux pas le faire complètement...

A la limite, l'employeur pourrait contester avoir reçu plusieurs lettres dans une même enveloppe, en revanche, il y a possibilité d'envoyer un pli recommandé par internet, même si je crois savoir que c'est un peu plus cher...

Pour les congés payés, même s'il peut laisser les salariés exprimer des souhaits, c'est normalement l'employeur qui fixe l'ordre de départ suivant l'[art. L3141-16 du Code du Travail](#) et l'[art. D3141-6](#)...

Il pourrait paraître évident que l'employeur agisse de mauvaise foi en agissant comme il l'a fait suivant le calendrier pratiqué mais c'est une obligation légale d'accorder au moins 12 jours ouvrables consécutifs sachant que c'est normalement 24 jours ouvrables suivant [ces dispositions du Code du Travail \(art. L3141-17 à 20\)](#)...

En tout cas si vous n'avez que 12 jours ouvrables entre le 1er mai et le 31 octobre, cela vous donne droit à des jours de fractionnement en vertu de l'[art. L3141-23](#)...

Par **Florian Destouche**, le **11/06/2018** à **19:01**

Excusez-moi ce n'est que je rectifiais quelques erreurs et ajoutais d'autres éléments manquants...

Sur chaque courrier je précise le numéro de recommandé.

Donc si 2 courriers sous le même pli, chacun d'eux porte le numéro de recommandé (identique), il sera peu probable qu'il conteste leur bonne réception...

Merci

Par **P.M.**, le **11/06/2018 à 20:44**

Bonjour,

Parce que vous pensez ainsi avoir la preuve d'avoir mis une, deux ou trois feuilles dans l'enveloppe, pour ma part, je ne le pense pas car ce n'est qu'une preuve que vous apportez à vous-même...

Par **Florian Destouche**, le **11/06/2018 à 22:16**

Ah...Ok.

A quoi sert donc la LRAR alors...? Puisque même si un seul courrier, qui dit que celui qui est envoyé est bien celui-ci...?

Pourquoi ne répondez-vous pas à la messagerie interne ?

Par **P.M.**, le **11/06/2018 à 22:18**

Je privilégie toujours le forum et il me semble que vos messages privés n'appellent pas vraiment de réponses...

Par **Florian Destouche**, le **11/06/2018 à 22:25**

Il me semble pourtant vous poser des questions auxquelles j'attendais réponse...

Bonjour,

Pouvez-vous me dire s'il vous plait si cet avenant à contrat de travail (en vigueur puisque planning de juin reçu de 140h) sans mon accord et signature, pourrait faire l'objet d'une prise d'acte ou d'une demande de résiliation judiciaire de mon contrat de travail ?

Comment engager une telle procédure SVP ?

Dans un précédent message j'oubliais de vous préciser qu'accompagné de cet avenant et planning de juin, un courrier me précisant que cet avenant s'imposait au regard de mon second emploi (6h hebdomadaire en plus des 35h au sein de son entreprise) et des obligations légales, notamment par les dispositions des articles L8264-1 et L8621-2, en concluant son courrier par, je cite: "Nous vous remercions de nous retourner les deux exemplaires de votre avenant signés sans délai afin de régulariser enfin cette situation infractionniste qui ne peut perdurer"

Je n'ai absolument rien trouvé sur le net concernant ces deux articles et me demande si ce n'est pas en quelque sorte, prêcher le faux à travers ceux-là pour obtenir gain de cause par

ma signature de cet avenant...

Il ne souhaite qu'une seule chose, me mettre la pression par cette forme de harcèlement et me voir déguerpir de son entreprise, quelque soit les moyens utilisés... Il y arrive puisque je suis à bout de nerfs face à toutes ses manœuvres douteuses...

Je ne sais plus dans quel sens avancé, suis épuisé avec la sensation que je vais craquer...

Merci de votre réponse.

Cordialement,

Flo

NB: Si message "privé" ce n'est que je me dis que mon employeur traîne peut-être sur les forums...

Encore un élément qui me prouve que je suis épuisé et besoin urgent d'une pause... Merci à vous

Par **P.M.**, le **11/06/2018** à **22:53**

Il me semble au contraire vous avoir déjà répondu sur ce forum...

Comme je vous l'ai déjà dit, l'avenant ne peut pas être en vigueur puisque vous ne l'avez pas ratifié...

Le planning est contraire à l'obligation contractuelle de vous fournir du travail pour l'horaire prévu...

Il vous serait possible de prendre acte de la rupture du contrat de travail, même si cela me paraît prématuré, mais vous devriez saisir le Conseil de Prud'Hommes pour qu'il l'analyse comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une démission sans respect du préavis puisqu'elle serait à effet immédiat, il y a donc un risque...

La demande de résiliation du contrat de travail pourrait être ajoutée à la procédure en cours mais le Jugement n'interviendra que dans plusieurs mois voire plus en cas d'Appel...

Comme vous l'avez indiqué vous-même l'avenant ne s'impose pas puisque vous ne dépassez pas les dures maximales de travail apparemment et s'il s'imposait votre signature ne serait pas sollicitée...

Les art. L8264-1 et L8261-2 du Code du Travail me sont également inconnus ainsi que du site Légifrance...

Je n'ai pas les moyens de sonder la pensée et les intentions de l'employeur mais m'en tiens à des éléments juridiques...

Si vous vouliez un minimum de discrétion, vous n'étiez pas forcé d'utiliser apparemment votre patronyme et même si l'employeur prenait connaissance de nos échanges il ne pourrait que constater qu'il est dans l'erreur même si vous faites preuve d'un manque de sérénité face à la situation...

Si vous préférez des consultations personnelles, je vous vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...