Image not found or type unknown

Modification du contrat de travail initial

Par **Flomiline**, le **14/04/2012** à **09:56**

Bonjour,
Je viens vers vous afin d'avoir un avis fiable et professionnel!!
Je suis actuellement employée en tant que secrétaire pour une asso pour 16h30/semaine en télétravail uniquement.
Ma patronne veut que j'aille travailler au bureau à partir du 23/04 (c'était le 16 puis changement cette semaine).
Je n'ai toujours pas d'avenant avec les horaires et les jours et autres propositions éventuelles.
Je sais cependant que ce serait de 9h30 à 12h et de 14h à 17h les lundi, mardi et mercredi (au lieu de 9h30-12h et 13h30-16h30 les lundi, mardi et jeudi), c'est juste une évocation verbale, pas plus de proposition....
Il faut savoir que je ne suis toujours pas dédommagée pour le télétravail, que j'utilise ordinateur, imprimante, téléphone fixe et connexion internet personnels (provisoire qui dure depuis mai 2008). Je n'ai reçu en tout et pour tout que 2 ramettes de papiers et 5 cartouches d'encre.
Cet avenant inclus donc un changement de lieu de travail total, des horaires qui ne me conviennent plus sachant que j'ai 3 enfants, que cela va engendré des frais de garde et de cantine en plus des déplacements (204km/semaine car 17kmAR 2 fois/jour).
Je serai d'accord si j'avais un temps plein mais ce n'est pas le cas et je sais qu'elle est opposée à toute augmentation salariale ou horaire (ben oui quoi, c'est juste une asso à rayonnement nationale devenue fédération en janvier...)
Je n'ai bien sûr aucun avantage à côté, ni ancienneté (emplyée en CAE de mai 2008 à novembre 2009 puis en cdi)

La procédure est-elle réglementaire?
Quels sont mes droits?

Je vous remercie.

Par **P.M.**, le **14/04/2012** à **13:57**

Bonjour,
Déjà si l'employeur veut vous proposer une telle modification essentielle du contrat de travail, elle devrait vous le faire par écrit et si elle veut invoquer une raison économique, vous laisser un mois de réflexion en vous précisant qu'une absence de réponse vaudrait acceptation...
Vous pourriez la refuser et si c'est pour une raison économique et que l'employeur maintienne sa décision, elle devrait, à l'issue du délai de réflexion, procéder au licenciement économique

sinon, il est vraisemblable que le licenciement serait jugé sans cause réelle et sérieuse...
De toute façon, cela ne vous empêcherait pas d'exercer un recours pour vous faire payer ce qui vous est dû...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés