



## Cas assez compliqué... refus baisse revenus ou équivalent

Par **Eric\_V**, le **07/04/2009** à **16:36**

Fin juin 1998 je passe à temps partiel (4/5e de 39h : 31h12 sur 4jours) par avenant. Je perçois 80% de mon brut et 80% jours RTT Annuels. Les 35 heures arrivent et ma société me laisse le choix passer à 4/5 de 37H (temps accord interne) ou de rester à 4/5 de 39h00. Je reste à 4/5 de 39H et donc je perçois 84,16% de mon brut (31h12 equivaut à 84,16% de 37h) et toujours 80% des jours RTT Annuels. NOV 2005 Pour les besoins ponctuels d'un client, je repasse 3 mois à tps plein par avenant, puis retour à tps partiel. Au bout de quelques temps je me rends compte que je perçois 89,57% de mon brut sans que je ne sache pourquoi. Je me dis que c'est peut-être là le fruit de nouvelles dispositions légales et n'avertit pas mon employeur.

En Juin 2005, je demande le renouvellement de mon avenant valable 1 an, dans les conditions ou il est défini. Mon employeur me le fourni en mentionnant mon temps de travail (4x7h48) et mon salaire brut correspondant à 89,57% de mon brut. Janvier 2006:Rachat et fusion avec autre société.Fin juin 2006, congé sabbatique de 6 mois (ct de travail suspendu). Janvier 2007, j'oublie de redemander le renouvellement de mon avenant (je n'ai plus de contrat de travail). Je continue à percevoir le même salaire brut. Juillet 2008:un nouvel accord interne ARTT voit le jour pour harmoniser les 2 sociétés(temps de travail 37h/12j RTT). Mon employeur découvre ma situation, me propose un avenant passage à 37h00 avec baisse de salaire (retour à 80% de mon brut tps plein).

Refus de ma part. 2nd avenant : proposition même salaire brut 89,57% avec temps journalier à 8h16 pas jour. Second refus. Nouv.te tentative de mon employeur qui en l'absence de doc contractuel veut m'obliger à repasser à temps plein 37h00.Réponse en demandant un contrat écrit de mes conditions contractuelles soit toujours 4/5 de 39h00 et 89,57% de mon brut en prenant soin de les décrire en détail. Nouvel AR de mon employeur qui considère mon courrier comme nouvelle demande pour tps partiel et insiste sur mon obligation de repasser à 37h00. Réponse de ma part dénonçant l'incompréhension de ma réponse. Nouveau courrier de mon employeur me réaffirmant que je passe à temps plein le 1er Avril 2009 puisque pas d'avenant.

2 Avril 2009, mon patron me tel pour me rappeler qu'il m'attend au travail mon jour normalement chomé. Refus verbal et réel de ma part. Nouvelle réponse refus de ma part qui fait état des précédent courriers et dénonce abs avenant de sa responsabilité. Suis-je dans les clous?

Par **Aquanaute13**, le **07/04/2009** à **23:31**

Bonsoir

C'est assez confus.

Si votre avenant pour le temps partiel n'est valable qu'un an, vous repassez à temps complet au bout d'un an.

Si le passage à temps partiel résulte [fluo]d'une demande de votre part[/fluo], votre employeur peut vous proposer un temps plein mais vous pouvez refuser sans que votre refus soit source d'une faute grave.

Si sur vos bulletins de salaire figure un horaire à temps partiel et que vous n'avez pas d'avenant cela signifie que vous avez continué à travailler à temps partiel malgré l'absence d'avenant donc avec l'accord de l'employeur.

Il s'agit alors d'un [fluo]CDI à temps partiel[/fluo]. Dans cette optique vous pouvez refuser les propositions de votre Direction puisque votre situation résulte d'une carence de la Direction qui ne vous a pas informé de la fin de votre période de temps partiel suffisamment de temps avant la fin de votre avenant.

Quelqu'un a-t-il une autre analyse?

Cordialement

Aquanaute13

Par **Eric\_V**, le **08/04/2009** à **11:43**

Merci à vous pour ces précisions.

En effet cela fait déjà plus de deux ans que je suis rémunéré sur la base de mon aménagement à temps partiel (4/5 de 39 h) sans aucun document contractuel. Et mon employeur refuse délibérément de me fournir un contrat de travail, car cela ferait office d'écrit bien gênant. Dès lors ou j'ai déjà dénoncé cette situation par AR, je m'estime couvert et pense que toute modification (substantielle) de mon contrat de travail à présent virtuel...(bulletins de paie faisant foi) doit obligatoirement passer par un avenant que je peux refuser de signer en cas de baisse de revenus.

A mon sens la situation est bloquée. Je ne commets pas de faute et mon employeur n'a plus trop le choix : ou me licencier à ses risques et périls..., ou me laisser dans cette situation, ou me proposer un avenant décent que je puisse accepter de signer.

Votre avis m'intéresse.

Cordialement,

Par **Aquanaute13**, le **08/04/2009** à **22:28**

Bonsoir

Je m'étonne que vous dites ne pas avoir de contrat de travail alors que vous en faites mention. Vous avez au moins un contrat de travail initial, celui de 1998.

Les avenants dont vous parlez sont forcément écrits, donc il y a quelque chose d'écrit.

Ensuite, les bulletins de salaire sur lesquels figurent votre temps de travail, votre salaire et autres renseignements comme votre qualification etc constituent des éléments de preuve de l'existence d'une relation contractuelle entre votre employeur et vous. Donc à défaut de contrat écrit ce sont les bulletins de salaire qui font office de contrat.

Sur le site Legifrance.fr vous pouvez consulter le Code du travail sur les contrats à temps partiel

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20090408>

Articles L. 3123-14 et suivants

Il en résulte que votre employeur est fautif.

*Art. L. 3123-20 : Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.*

etc.

J'espère que cela vous aidera à la compréhension de votre situation.

N'oubliez pas les Délégués du personnel, le CE, les syndicats, l'inspection du travail.

Cordialement.

Aquanaute13

Par **Eric\_V**, le **09/04/2009** à **00:38**

je vous remercie vivement pour ces informations. Je me demandais si vous étiez étudiant en droit ou syndicaliste pour manifestement bien connaître ce périmètre...

Pour ce qui est des DP, syndicats, j'ai fait le tour ... ça tape en touche...

J'ai pu un moment profiter des conseils avisés d'un avocat, qui m'a donné des directives sans trop d'explications détaillées, et pense que mon employeur est bien mal parti... mais sa mission n'est pas de faire du social, ... :-), et je ne peux plus compter sur lui.

Je reviendrai vers un avocat en cas de licenciement pour aller aux prud'hommes.

Pour revenir à notre dossier :

Mon contrat de travail initial est un temps plein à 39h de 1992.

Fin juin 1998, passage par avenant reconductible à tps partiel 80%.

2000 loi Aubry, première brèche (comme le prévoyait l'accord collectif d'alors) possibilité de rester sur la même base alors que l'entreprise basculait à 37h -> 84,16% du brut  
2005, deuxième brèche (inexplicable) Passage à 89,57% du brut  
confirmée par le dernier avenant en ma possession caduque depuis le 01/01/2007 (car non renouvelé).

Mon employeur s'appuie là-dessus pour tenter un retour à temps plein (base 37h) par passage en force sans avenant, mentionnant justement l'article que vous me citez pour justifier cela au sens où le travail à temps partiel doit obligatoirement être contractualisé par un document avec mentions obligatoires, etc...en cours de validité (non caduque) et qu'à défaut de cela c'est le contrat initial qui redevient applicable.

Cela dit, cela fait plus de deux ans que cela dure sans qu'il ait été appliqué de fait : donc erreur !! Les bulletins de paie prennent le relais, et comme vous le dites, ils remplacent le contrat.

J'ai donc demandé qu'il m'établissent un contrat comme j'en ai le droit (et que je crois qu'ils en ont l'obligation!?), et depuis cela il ignorent cette demande (mauvaise foi) et persistent obstinément dans l'idée de m'imposer LEUR LOI !

J'ai donc dénoncé cela et refusé d'obéir.

Dès demain je revoie un courrier du même type (car il faut toujours répondre)...

On en est là, et je n'ai pas l'intention de céder (quitte à en assumer les conséquences, si ça tourne mal)!

Refus acté de ma part et je me demande bien ce qu'ils vont faire.

Horizon fin avril j'en saurais plus.

A suivre...

Par **Aquanaute13**, le **09/04/2009** à **08:02**

Bonjour

Je fais simplement mon "travail" en appliquant mes connaissances et la base qui consiste à rechercher à s'informer du mieux possible, démêler l'écheveau de la situation du salarié et rechercher des textes légaux qui donnent un appui au conseil.

Votre situation peut-être considérée comme complexe.

Cependant: Vous avez un contrat initial qui est toujours valable mais qui a fait l'objet d'avenants à durée déterminée.

Votre situation de CDI à temps plein est passée à "Durée Déterminée à temps partiel"

qui s'est prolongée au-delà du terme sans document écrit,

ce qui a confirmé ce "temps partiel" sous la forme d'un "CDI à temps partiel", avec comme preuves, les bulletins de salaire.

Reste le salaire, l'employeur ne peut réduire le salaire... sans l'accord du salarié.

C'est la position que je défendrai aux Prud'hommes.

Ce que votre employeur peut faire c'est de vous proposer un nouveau contrat et face à votre

refus, il pourra prendre la décision de vous licencier.

Vous pouvez consulter la jurisprudence les Bulletins de la Chambre sociale de la Cour de Cassation

[http://www.courdecassation.fr/publications\\_cour\\_26/bulletin\\_droit\\_travail\\_2230/](http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_droit_travail_2230/)

Je dois partir au boulot.

A bientôt peut-être.

Aquanaute13