Image not found or type unknown

Diminution durée de travail sans signature avenant

Par **Sisi laba**, le **16/09/2018** à **00:25**

Bonsoir à tous,

Je suis à temps complet et cumule 6h de travail hebdomadaire avec un 2d employeur.

Mon 1er employeur en était informé sans aucun problème ni pour lui, ni pour moi, jusqu'au jour où je relève quelques fautes de celui-ci et ne manque pas de lui faire savoir (heures supp + majoration salaires + primes et autres impayées...), il décidait au mois de mai de diminuer mon temps de travail mensuel de 10h en m'envoyant un avenant en LRAR au vu de mon cumul d'emploi.

Sur mes salaires de juin 10h me sont prélevées alors que je n'avais pas signé cet avenant.
Je lui envoie une LRAR en lui demandant de me payer pour une durée de travail prévue à mon contrat initial soit 151h et refuse de signer cet avenant.
Malgré ce courrier, rien n'a changé et à ce jour il applique toujours cette diminution de mon temps de travail.

Les durées légales étant de 42h/semaine, ai-je le droit de cumuler ces 6h avec les 35h/semaine ou pas ?
Je le redis, jusqu'à ce jour ça ne posait aucun problème pour lui.

Si oui, a-t-il le droit d'appliquer cet avenant sans ma signature svp ?

PS: J'avais posté un long message il y a 3 jrs resté sans aucun retour des forumeurs.
J'espère cette fois-ci avoir des réponses et conseils.

Merci

Par **P.M.**, le **16/09/2018** à **10:56**

Bonjour,
A priori, vous avez le droit de cumuler les deux emplois dans les limites que vous indiquez...
Le principe d'un avenant c'est qu'il doit être ratifié par les deux parties...
Si l'employeur ne veut pas entendre raison, je 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 pour envisager un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...
Je ne trouve pas trace d'un précédent sujet et d'ailleurs sous votre pseudo n'est mentionné qu'un message...

Par **Sisi laba**, le **17/09/2018** à **08:36**

Bonjour P.M.,
Merci pour votre réponse.
J'avais bien envoyé un premier message beaucoup plus détaillé de cette situation mais que j'ai supprimé puisque aucune réponse, car je me disais qu'il était peut-être trop long...

Pour reprendre l'historique:
- 1er avenant reçu fin mai que je ne signe pas et auquel je ne réponds pas.

- Mes salaires de juin ayant été amputés de 10h malgré tout, je lui envoie LRAR début juillet en lui écrivant qu'il n'avait pas le droit sans ma signature et accord, en lui demandant de me rembourser.
Je lui cite par la même occasion tous les nouveaux articles de celui-ci étant "abusifs"... (était écrit: "la salariée reconnait que..." "atteste que..." des éléments entièrement faux et n'étant pas à mon avantage).

- Fin juillet aucun remboursement de perçu et nouvel avenant de reçu maintenant cette diminution de temps de travail avec certains articles que je citais comme étant "abusifs" de repris et modifiés... En précisant qu'il s'impose au regard de mon cumul d'emploi.
Je vous précise à nouveau que jusqu'à ce que je soulève et l'informe de tout ce qu'il se devait de payer (h supp + primes et autres..), il n'y avait aucun problème.
Qui plus est, il m'en a fait voir depuis de toutes les couleurs et suis en arrêt de travail depuis août car à "bout de nerfs".

- Je n'ai pas répondu à ce 2d avenant et mes fiches de salaires depuis juin à aujourd'hui précisent pourtant que je suis à 142h et non plus à 151,67.

Quand bien même je refusais le premier et son entrée en vigueur sans ma signature, n'aurai-je pas dû à nouveau répondre dans les 30 jrs à réception de ce 2d avenant envoyé svp ?

Même si effectivement le principe de l'avenant est qu'il doit être ratifié par les deux parties, étant donné que je ne me suis pas opposé à ce 2d dans les 30jrs, celui-ci peut-il être appliqué sans ma signature ?

Ces retenues sur mes salaires, pourraient-elles entrer dans le cadre de l'article L1331-2 du Code du Travail et être considérées comme étant des sanctions pécuniaires ?

Je vous remercie sincèrement pour votre aide et vos conseils que je vais suivre en contactant la DIRECCTE.

Cordialement,
C.L.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **17/09/2018** à **09:10**

Bonjour,
La seule situation où l'employeur peut considérer que la modification essentielle du contrat de travail est acceptée en absence de réponse, c'est lorsqu'il invoque une raison économique et laisse un mois de réflexion en application de l'art. L1222-6 du Code du Travail...
Je ne sais pas si l'on pourrait interpréter cela comme une sanction pécuniaire interdite en absence de faute et alors qu'il invoque une toute autre raison, mais en tout cas, il ne pouvait pas réduire ainsi votre horaire de travail et donc votre rémunération...
Pourrait se poser toutefois le problème du dépassement de la durée maximale de travail certaines semaines si vous revendiquez le paiement d'heures supplémentaires...

Par **Sisi laba**, le **22/09/2018** à **14:04**

Bonjour P.M.
Il a été très compliqué de pouvoir avoir la DIRECCTE au téléphone. J'ai donc consulté un service juridique par le biais d'une amie et de son assurance..
Vous avez entièrement raison, il n'a pas le droit d'appliquer cet avenant.
Le problème avec l'employeur que nous avons est que, quand bien même il n'en a pas le droit, il se l'approprie et s'en donne le droit... La preuve en est une nouvelle fois par la mise en application de cet avenant sans ma signature alors que le Code du Travail dit tout autrement.
Ce service juridique a même évoqué le droit de résilier mon contrat de travail aux torts de l'employeur en saisissant le Conseil des Prud'hommes.
J'ai pourtant lu sur le net, que pour ce type de résiliation de contrat de travail aux torts de l'employeur, il fallait intervenir très rapidement en évoquant/contre la faute pour que la résiliation soit reconnue comme telle. Dans mon cas, 1er avenant reçu fin mai, 2è reçu fin juillet, avec une diminution de salaire depuis le 1er juin...
Qu'en pensez-vous s'il vous plait ?

Merci pour votre aide et vos conseils.
Cordialement,
Ciham

Par **P.M.**, le **22/09/2018** à **16:44**

Bonjour,
Effectivement, lorsque la voie amiable se butte à l'employeur qui ne veut pas entendre raison, il ne reste que la voie judiciaire en saisissant le Conseil de Prud'Hommes...
Vous avez contesté la pratique de l'employeur comme il convient et vous pourriez effectivement, en plus de la régularisation de vos salaires, demander la résiliation judiciaire du contrat de travail qui n'interviendra de toute façon que dans plusieurs mois, cette démarche est préférable à la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur puisque le dit Conseil de Prud'Hommes qui devrait quand même être saisi peut l'analyser comme ayant les effets d'une simple démission au contraire d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Sisi laba**, le **24/09/2018** à **22:41**

Bonsoir,
Merci de cette nouvelle réponse.
Avez-vous un cursus scolaire/formation en droit, du travail également, pour avoir une telle justesse dans vos réponses...?

Après avoir fait quelques recherches sur le net concernant une éventuelle demande de résiliation du contrat par voie judiciaire, la différence est que si le Conseil de Prud'hommes n'y était pas favorable, je poursuivrais donc mon travail contrairement à la prise d'acte où, si pas favorable = démission, ai-je bien tout compris...?
Je vous dirai que je n'ai pas trop envie de quitter mon emploi, de quelques manières que ce soient (peurs, seriez-vous là ?) mais au vu de la manière dont l'entreprise est dirigée et les salarié(e)s négligé(e)s... Cela me donne à réfléchir sérieusement sur cette manière à rompre mon contrat..

Vous êtes réellement d'une grande aide et d'un bon soutient à travers toutes vos réponses, ce pourquoi je vous remercie infiniment.
Cordialement,
Ciham

Par **P.M.**, le **24/09/2018** à **23:35**

Bonjour,
C'est ça, jusqu'à la résiliation éventuelle du contrat de travail vous restez dans l'entreprise et si vous ne l'obtenez pas la relation de travail se poursuit mais vous devriez obtenir la régularisation des salaires...

Par **Sisi laba**, le **26/09/2018** à **11:44**

Bonjour P.M,
C'est une nouvelle fois que je vous remercie, aussi pour tout le temps que vous avez bien voulu accorder en me lisant et en apportant une réponse à chacun de mes questionnement, qui plus est avec grande justesse puisque confirmée par d'autres professionnels en droit du travail.
Je vais m'adresser à un avocat je pense, à moins qu'un syndicat...

Vous remerciant infiniment.
Cordialement,
Ciham

Par **P.M.**, le **26/09/2018** à **16:18**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Merci à vous pour vos encouragements et bon courage pour la suite...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés