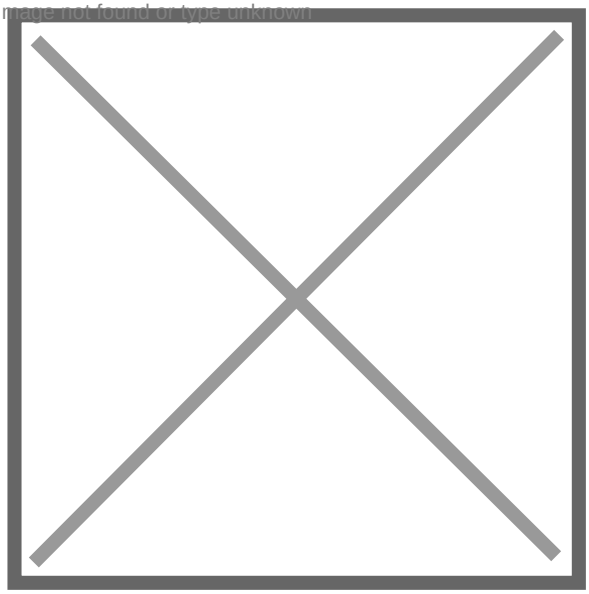
Image not found or type unknown



Modification de mes conditions de travail

Par **iznam56**, le **13/04/2009** à **20:50**

Bonjour,
En mars 2006 mon contrat a été modifié par un avenant suite à un changement de lieu de travail, ce changement impliquait que je devais travailler le week end, mais j'ai demandé que soit inscrit le nombre de week end. L'avenant inscrit que je devrais effectuer 2 week end par an. Mais depuis que j'occupe ce poste cette indication n'est pas respectée. J'ai toujours fait remarquer que ce n'était pas en respect de ce qui est inscrit sur l'avenant à mon contrat, mais on me rétorque que l'organisation est ainsi faites que je dois l'accepter. En mars dernier, lors de mon entretien annuel j'ai à nouveau fait remarquer au nouveau directeur de service en place que je ne souhaitais pas faire plus de 2 week end par an mais en vain. Je voudrais savoir avant de faire un courrier, si cela constitue un élement essentiel de mon contrat de travail avant de dire que je ne souhaite pas poursuivre mon contrat car cette clause n'est pas respectée (actuellement je fais 12 week end par an environ), si je peux donc refuser de faire les week end et à quoi je m'expose. Je suis dans l'entreprise depuis 18 ans et j'exerce un mandat de DS/DP et conseiller du salarié. En cas de refus de l'entreprise doit elle modifier mon contrat ou bien si elle refuse et souhaite me licencier, à quoi puis-je prétendre ? (Par ailleurs, mon poste si il n'a pas été modifier dans les textes j'ai subi un déshabillage en règle de mes responsabilité et une forme de mise au placard (pas d'avancement depuis 10ans en dehors de l'augmentation normale du point indexé à la convention dont je dépend). Mise à l'écart des avancements en interne etc...
Merci de bien vouloir m'éclairer dans la démarche à suivre
Cordialement

Par **jrockfalyn**, le **14/04/2009** à **00:28**

Bonjour,

Le Code du travail rappelle que le contrat de travail entre le salarié et son employeur est soumis aux règles communes du droit des obligations. EN conséquence, le contrat obéit à l'article 1134 du code civil qui dispose que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. EN conséquence les modifications du contrat de travail ne peuvent pas être unilatéralement décidées par l'une ou l'autre des parties.

Ce principe est toutefois parfois contraire au pouvoir de direction de l'employeur qui doit pouvoir prendre un certain nombre de décision qui s'imposent au salarié, nonobstant les stipulations contractuelles...

LEs tribunaux distinguent donc deux types de modifications pouvant affecter le contrat de travail :

- Les modification du contrat du travail proprement dites, qui touchent un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, qualification, niveau hiérarchique, emploi, durée contractuelle de travail...)

et

- Les changements des conditions d'exécution du contrat...

Dans le cas que vous mentionnez, et a priori, l'organisation du temps de travail est un élément non essentiel du contrat dont les modifications relèvent du pouvoir de direction. Toutefois, en se limitant à deux weekends par an, on peut admette que l'employeur s'impose une contrainte particulière à laquelle il n'était pas tenu et qui peut être caractérisé comme une mention impérative qui s'oppose à ce qu'il la modifie unilatéralement.

EN conséquence, il y a lieu selon moi en premier lieur, de saisir le conseil des prud'hommes pour ordonner sous astreinte le respect de la clause contractuelle.

En deuxième lieu, il est possible d'écrire à l'employeur (LRAR) pour lui indiquer que vous n'accomplirez pas,(comme cela est indiqué dans votre contrat) plus de 2 weekends par an.

EN troisième lieu, votre triple statut de DP, DS et Conseiller du salarié fait de vous un salarié protégé dont le statut interdit à l'employeur non seulement de vous imposer unilatéralement une modification du contrat de travail mais également tout changement des conditions de travail que vous n'auriez pas préalablement consenti. La politique du fait accompli caractérise le délit d'entrave à vos missions. Vous devez donc saisir l'inspecteur du travail en charge du suivi de l'entreprise pour qu'il intervienne et rappelle ses obligations à votre employeur. Vous pourrez également lui indiquer les mesures de discrimination dont vous pourriez éventuellement être l'objet, au regard de l'absence de tout accès à la promotion et à l'avancement...

Bon courage.

JLF

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés