



Modification de contrat de travail ou changement condition ?

Par ipamaury, le 23/04/2012 à 11:24

Bonjour,

Voici une note interne que j'ai reçu le 1er janvier 2012, date à laquelle je suis passée à temps partiel dans le cadre du congé parental de mon 2ème enfant. De 35H hebdomadaire à 32 heures hebdomadaire.

"Le rapprochement du service Développement et du service Patrimoine placés sous ma responsabilité, permettra d'améliorer la synergie des 2 équipes et de garantir...

Aussi, le poste d'assistante Développement qu'occupe Melle X couvrira également la phase avale pilotée par M. Durand.

Melle X interviendra donc en tant qu'assistante Développement sur l'intégralité des missions liée au Développement à savoir les 1ères opérations de faisabilité avec M. Martin jusqu'à la fin de GPA avec M. Durand. Melle X conserve le poste de GME sur l'ensemble des opérations de Développement."

Selon vous modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail ? Je précise qu'avant je n'assistais que M. Martin qui était en charge du Développement et que dorénavant j'assiste aussi M. Durand qui lui est en charge du Patrimoine.

Tout ça est bien tourné car on parle que de Développement alors même qu'il est question de rapprochement du service Développement et Patrimoine !

MERCI

Par **pat76**, le **24/04/2012** à **17:17**

Bonjour

Ce n'est qu'une modification des conditions de travail.

Par **ipamaury**, le **25/04/2012** à **12:52**

je dirai plutôt changement de conditions de travail car s'il s'agit de modification alors, on aurait demandé mon consentement en me proposant un avenant ?

Merci

Par **pat76**, le **25/04/2012** à **14:24**

Bonjour

Lorsqu'elles constituent un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail, les mesures décidées par l'employeur en matière d'aménagement des horaires, de changement de lieu de travail ou de changement de fonctions, notamment, s'imposent au salarié, sauf en cas d'atteinte excessive à sa vie privée. Elles relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Le refus du salarié constitue une faute (Cass. Soc. du 10/10/2000; pourvoi n° 98-41358), mais pas nécessairement (Cass. Soc. du 27/09/2006; pourvoi n° 04-47005), ou à lui seul (Cass. Soc. du 23/01/2008; pourvoi n° 07-40522), une faute grave.

Vous aurez toujours votre fonction d'assistante.