



Toujours pas d'avenant au contrat suite à un changement de poste

Par **rayman440**, le **01/10/2011** à **16:10**

Bonjour,

Depuis 2001, J'ai travaillé en tant qu'agent d'entretien niveau AS échelon 1A au sein d'une entreprise de nettoyage, depuis avril 2011, j'ai profité de l'arrêt maladie prolongé d'un collègue pour le remplacer et me permettre ainsi d'occuper aujourd'hui un poste de machiniste la nuit. (Le poste en question ne lui étant plus adapté en raison de ses problèmes de santé).

Mon employeur m'a informé que durant toute la période de remplacement (c'est-à-dire tout pendant que mon collègue prolongeait ses arrêts maladie) il n'y avait pas d'avenant à mon contrat, ce qui me paraît également très bizarre...

J'ai uniquement signé mon nouveau planning mentionnant mes nouveaux horaires.

Conséquences : salaire de base inchangé, seule la majoration des heures de nuit payée.

Mais dès que cette personne serai licencié pour inaptitude au poste de machiniste, il pourrait alors me faire signer l'avenant.

J'ai été mis au courant, très récemment, par ce collègue et non pas par mon employeur que son licenciement avait bien eu lieu début juillet 2011, mais depuis je n'ai toujours pas eu d'avenant et ne suis donc toujours pas titularisé pour le poste que j'occupe désormais et ce depuis 6 mois. Conséquences : congés payés de cet été basés sur le salaire de base, idem côté sécurité sociale si pour X raison je suis en arrêt maladie, etc...etc...

Je voulais donc savoir, est-ce-que je suis en droit de réclamer et exiger que cet avenant mentionne bien ma titularisation en juillet (date officielle du licenciement de la personne que je remplace jusqu'à présent) et ainsi, que je puisse demander, par la suite, le reliquat des 3 derniers mois de ce que mon employeur a gagné sur mon dos, étant donné que mon niveau et que mon échelon vont changés ? Et bien sûr, ai-je le droit de refuser de le signer si ce n'est pas le cas ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Rayman440

Par **pat76**, le **01/10/2011** à **18:10**

Bonjour

Vous étiez en horaire de jour avant de passez en horaire de nuit?

Par **rayman440**, le **01/10/2011** à **18:11**

Oui tout à fait.

Par **pat76**, le **01/10/2011** à **19:32**

Rebonjour

Donc il y a obligatoirement modification de votre contrat initial. De plus puisque vous êtes passé en horaire de nuit, votre employeur devait vous envoyer à la médecine du travail passé une visite médicale afin de savoir si vous étiez apte à travailler de nuit.

Donc, votre employeur est dans la complète illégalité car il aurait dû vous proposé un avenant signé de votre main. Il était dans l'obligation de vous demander votre accord écrit pour la modification de votre contrat.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 22 mai 2001, pourvoi n° 99-41146:

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit caratérise une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 14 novembre 2000. RJS 2001, page 14, n° 11:

La modification du contrat de travail par l'employeur, pour quelque cause que ce soit, nécessite l'accord de l'employé.

Article L 3122-38 du Code du travail alinéa 1:

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article L 3122-39 du Code du Travail:

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous formes de repos compensateur et, le cas échéant sous

forme de compensation salariale.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 1er octobre 2003, pourvoi n° 01-45812:

La loi du 9 mai 2001 élargissant l'amplitude de la durée du travail de nuit est un texte d'ordre public et d'application immédiate; les entreprises sont tenues de verser les compensations salariales prévues par l'accord collectif pour tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Article L 3122-42 du Code du Travail:

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation à un poste de nuit et à intervalles régulier d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article R 3124-15 du Code du Travail:

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit ^prévues par les articles L 3122-29 à L 3122-45, L 3163-1 et L 3163-2 ainsi que les décrets pris pour leur application est puni de l'amende prévue pour les contravention de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code Pénal

Donc, un conseil, prenez contact avec l'inspection du travail et ensuite vous pourrez dire à votre employeur qu'il aurait dû vous demander votre accord écrit pour modifier votre contrat et que vous pourriez considérer qu'en ne le faisant pas, il y a rupture de votre contrat initial que le Conseil des Prud'hommes qualifiera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec tout ce que cela entraîne comme dédommagement financier qu'il devra vous verser.

Si vous avez des collègues dans le même cas, informez-les. L'union fait la force.

Par **rayman440**, le **01/10/2011** à **19:51**

Merci pour votre réponse.

Petite précision, concernant mon passage en horaires nuit, c'est moi qui en ai fait la demande auprès de mon responsable maitrise qui gère le site client où je travaille.

J'avais besoin de changer de poste et lui avait besoin de quelqu'un de fiable et de sérieux pour remplacer l'ancien machiniste.

Ce qui fait que tout le monde y a trouvé son compte.

Mais maintenant, j'aimerais que tout soit régularisé, signer mon avenant, passer au niveau et échelon correspondants à mes nouvelles fonctions, sachant que le collègue que je remplace a bel et bien été licencié début juillet et que la logique aurait voulu que cet avenant me soit présenté dès ce licenciement effectif.

Mais pour l'instant, toujours rien.

Par **pat76**, le **02/10/2011** à **13:46**

Bonjour

Même si c'est vous qui avez fait la demande de changement d'horaires, ce n'est pas une raison pour votre employeur de ne pas respecter la législation.

Donc, agissez comme je vous l'ai indiqué pour faire valoir vos droits.

Par **rayman440**, le **02/10/2011** à **15:58**

Merci pour vos conseils et renseignements.

Je vais, dès à présent, faire le nécessaire pour faire valoir mes droits.

Excellente continuation et encore merci.