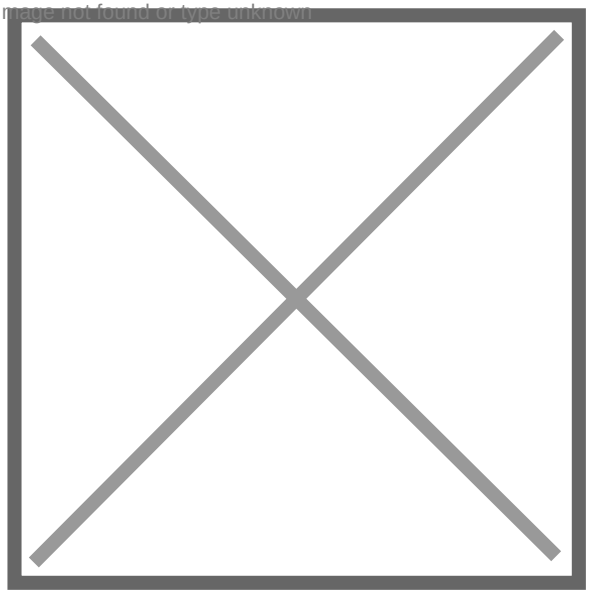
Image not found or type unknown



Avenant de contrat annule t il le precedent contrat

Par **phenix_old**, le **02/07/2007** à **16:18**

bonjour a tous
je me permets de vous contacter car j'ai un petit probleme au sein de mon entreprise.

voila j'avais un contrat de travail (le premier) qui disait que j'etais hotesse de caisse avec bon nombre de details sur tout ce que je devais faire. de plus il y avait un article dans lequel etait inscrit que je pouvais etre change de poste.

par la suite j'ai eu un avenant car il s'agissait d'un nouveau gérant mais j'etais toujours dans la meme entreprise.
cet avenant me disait toujours que j'etais hotesse de caisse avec la liste des choses a faire mais il n'y avait plus l'article selon lequel je pouvais etre changé de poste.

deux ans plus tard j'ai eu une promotion et donc un nouvel avenant je suis passé "responsable informatique et administratif" ce nouvel avenant ne comportait aucun descriptif de ce qu'il y avait a faire.

aujourd'hui on veut me mettre a un poste de responsable de caisse que je n'accepte pas. ai je le droit de le refuser alors que mon premier contrat stipule que je peux changer de poste ou bien le premier avenan annule t il le premier contrat et si je refuse ne risque t on pas de me remettre comme simple hotesse de caisse.

merci par avance de vos reponses.

Par **Pierre**, le **05/07/2007** à **12:31**

L'avenant n'est pas un nouveau contrat de travail, il rajoute ou enlève des articles. S'il ne contient pas des articles du contrat initial, ces articles sont quand même applicables sauf si l'avenant prévoit que ce n'est pas le cas.
Ainsi il semble que votre employeur puisse vous changer de poste, un avenant n'annulant pas le contrat de travail initial.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Par **phenix_old**, le **06/07/2007** à **17:21**

Merci mille fois pour la réponse. C'est exactement ce que je voulais savoir.
Cordialement

Par **shanen**, le **26/01/2013** à **13:01**

Bonjour il y a quelque mois de cela j'ai signée mon contrat d'embauche avec motionnant 151 heures par mois, j'en ai signée un autre donc (un avenant) avec 114 heures,[smile9] j aurais voulu savoir si je devais me baser sur mon deuxième contrat concernant mes droits.
Merci pour vos réponses.[smil[smile9]e9]

Par **Lag0**, le **26/01/2013** à **14:37**

Bonjour,
Vous aviez un contrat à temps plein et vous avez signé un avenant pour passage à temps partiel, c'est bien ça ?
Que voulez-vous savoir exactement sur vos droits ?

Par **shanen**, le **26/01/2013** à **15:44**

Oui tout a fait.J ai des problèmeS de santé j'aurais voulue savoir si par exemple étant en arret maladie comment cela se passait pour mes indemnitées journalière

Par **Lag0**, le **26/01/2013** à **17:03**

Pour les indemnités de la Sécurité Sociales, le salaire journalier de base est égal, pour tout salarié mensualisé, à 1/91,25ème du total des 3 derniers salaires.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **shanen**, le **26/01/2013** à **17:46**

Merci pour votre réponse

Par **Florian291**, le **02/05/2013** à **17:07**

Bonjour, je me permet de réagir ici.
J'ai un cas un peu similaire. Je suis en CDI temps aprtiel en restauration. Un avenant a été signé pour le mois de mai pour passer en 35h, le temps seulement du mois de mai puisqu'ensuite je quitte l'entreprise.
L'avenant précise que mon augmentation d'heures n'est pris en compte que du premier mai au 31 mai.
Afin de partir, dois je faire une lettre de démission, ou bien puis je partir à la fin de cet avenant?
Ou bien est ce qu'une fois l'avenant terminé mon CDI temps partiel prend de nouveau le relais?

Par **pat76**, le **02/05/2013** à **17:31**

Bonjour

Vous voulez démissonner?

Si l'avenant précise que vous serez à temps plein du 1er mai au 31 mai, dès le 1er juin vous serez de nouveau à temps partiel comme le stipule votre contrat de travail.

Si vous voulez démissionner, vous devrez envoyer une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui indiquerez que votre préavis débutera à la réception de votre lettre.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous aurez un préavis à effectuer coome l'indique votre convention collective.

Vous êtes dans l'établissement depuis quelle date?

Par **Florian291**, le **02/05/2013** à **19:41**

Merci de votre réponse.
J'y suis depuis le 17 septembre 2012. J'ai donc un préavis de 15 jours. La aussi pour le préavis quelque chose qui me chiffone. Je dois absolument partir le 31 mai, ayant directement un autre travail a compter du premier juin. (Rien de signer encore cela étant)

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il faut donc que mon employeur recoit la lettre le 17 mai exactement. Comment en etre sur si je le fais par accusé de réception? Il peux très bien aller la chercher plus tard.

Une autre question: est ce que je n'ai pas le droit de faire une lettre de démission stipulant donc que je part, en respectant le préavis de 15 jours, mais qu'étant donné l'avenant qui a été signé, je ne partirais que le 31 mai. En d'autres termes, travailler plus que le préavis a respecter et donné ma lettre de démission en début de mois.

Par **Lag0**, le **03/05/2013** à **06:55**

Bonjour,
Vous pouvez très bien envoyer votre LRAR de démission un peu plus tôt en précisant la date à laquelle vous terminerez votre préavis pour être sur qu'elle n'arrive pas en retard.
Et dans le cas d'une LRAR de démission, le préavis commence à la première présentation de la LRAR, même si l'employeur ne la réceptionne pas.

Par **Florian291**, le **03/05/2013** à **10:05**

Je vous remercie beaucoup.
Ainsi, je peux envoyer dès maintenant, par exemple en LRAR ou en main propre:

"J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis démissionnaire de mes fonctions de commis de cuisine-cuisinier que j'occupe depuis le 17 septembre 2012 au sein de votre société.

Je respecterais évidemment le délai d'une durée de 15 jours comme précisé dans la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997.

Cependant, un avenant ayant été signé entre nos deux parties, stipulant que mes horaires ont été modifiés de temps partiel à 35 heures du premier mai au trente et un mai, je quitterais donc l’entreprise à la fin de celui-ci, c’est à dire le trente et un mai"

Cela est il correct? Est ce que je peux remettre cette lettre à mon employeur?

Merci encore,
Florian

Par **Lag0**, le **03/05/2013** à **13:38**

Bonjour,
Je ne vois pas l'intérêt de préciser :
[citation]Cependant, un avenant ayant été signé entre nos deux parties, stipulant que mes horaires ont été modifiés de temps partiel à 35 heures du premier mai au trente et un mai[/citation]

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous spécifiez simplement que vous terminerez le 31 mai, peu importe cet avenant.

Par **Florian291**, le **03/05/2013** à **17:23**

Okay, donc je ne suis pas obligé de terminer 15 jours exactement après avoir donné ma lettre n'est ce pas? (Je vous redemande confirmation au cas ou)

Cordialement, Florian

Par **Lag0**, le **03/05/2013** à **19:11**

A condition, comme déjà dit, de spécifier une date de fin de contrat dans la lettre de démission et que, entre la réception de la lettre par l'employeur et la date de fin de contrat que vous donnez, il y ait au moins la durée du préavis.

Par **Florian291**, le **22/05/2013** à **16:23**

Je me permet de reposter ici.
Grâce a vous, j'ai pu donner en règle et à l'heure ma démission à mon patron.

Cela étant, d'autres questions me viennent. Je rappelle ma situation: Je travaille en restauration pendant mes études. J'ai à la base un CDI temps partiel sans obligation d'heures hebdomadaire. (Pas d'heures sur le contrat).
Cependant ils m'ont fait signé un avenant pour le mois de mai, me faisant passé à 35h jusqu'à mon départ cet à dire le 31 mai.
Apparemment ils sont très très long à donner les papiers une fois le contrat terminé (Solde de tout compte, papier de fin de contrat, attestation chômage etc ...). Or étant donné que je déménage il me faudrait les papiers assez vite pour que je puisse les récupérer directement.

Mes questions sont donc : - Sont ils restreint de donner les papiers du départ en un certain temps? Ne pas dépasser un mois par exmeple ...
- Deuxiemement: Ils ne me donnent pas beaucoup d'heures ces deux dernieres semaines. Sachant que j'ai un avenant qui change mon contrat en 35h ce mois-ci, sont ils donc obliger de me payer 35h?
-Pour finir: la fiche de paye du mois dernier me donner 5 jours de congé payes acquis. Est ce qu'ils peuvent utiliser ces jours de congés payé pour venir comblé les heures que je n'ai pas faites ce moi-ci?

Merci d'avance à vous. Je vous remercie de votre attention, car je débute encore dans le monde du travail. Je désire ainsi en connaitre un peu plus les ficelles, et mes droits.

Cordialement, Florian

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **23/05/2013** à **07:45**

Bonjour,
Un contrat à temps partiel doit obligatoirement prévoir un horaire ainsi que la répartition de cet horaire à la journée, à la semaine ou au mois et également si des modifications peuvent y être apportées et sous quelles conditions. Votre contrat est donc totalement illégal !

L'employeur est tenu par ce contrat et il doit donc obligatoirement fournir du travail pour l'horaire prévu et s'il ne le fait pas, il doit au moins payer le salaire prévu.

C'est bien l'employeur qui fixe les dates des congés payés, mais il ne fait pas ce qu'il veut. Il doit respecter le code du travail en particulier fournir au moins 4 semaines d'affilé pendant la période de congé principal ou seulement 2 semaines d'affilé si le salarié est d'accord.
De plus il y a des délais, les congés ne peuvent pas être fixés au dernier moment puisque l'employeur n'a pas le droit de les modifier dans le dernier mois qui en précède le début.

Par **Florian291**, le **23/05/2013** à **11:13**

Okay, je reste calme.

Je viens de sortir mon contrat. En effet, en premiere page, en haut, en titre, il y est inscrit: "Contrat de travail a duree indeterminee à temps partiel base hebdomadaire -horaires quotidiens non définis"

Je trifouille donc le contrat. Surprise page 2: "Votre engagement s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel de 15 heures hebdomadaires"

Alors, que faut-il faire? Quels sont mes droits? Doivent ils me rembourser toutes les semaines ou je n'ai pas fais 15h?

Par **Florian291**, le **23/05/2013** à **11:15**

Je suis pris de court et un peu panqiuer à l'idée de me faire enfler depuis septembre, j'ai horreur de sa.

Merci d'avance pour votre aide.
Cordialement, Florian

Par **Florian291**, le **23/05/2013** à **11:26**

Cela étant, 15h hebdo x4= 60h par mois obligatoire. Or en regardant le plus petit mois que j'ai

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

fait est de 65h. Donc même si cela reste illégal, ils m'ont toujours donné le minimum.

En fin de compte peut être le savait ils et ont donc respecté les 15h/ semaines.

Malgré tout, sur le planning affiché, chaque personne a deux chiffres en face de son nom: horaires prévu pour la semaine ainsi que les horaires de contrat. Ce qui ma fait paniqué ce que je n'ai jamais eu d'horaires prévues par contrat.

Par **Lag0**, le **23/05/2013** à **13:26**

Votre contrat aurait du spécifier la répartition prévue pour les 15 heures hebdomadaires.
En effet, un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs emplois et comment concilier plusieurs emplois si l'on ne peut prévoir quand on travaille pour un des employeurs ?

[citation]Quelles mentions doivent figurer dans le contrat de travail à temps partiel ?

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.
Dans tous les cas, il doit être écrit et mentionner :

la qualification du salarié ;
les éléments de la rémunération ;
la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;
• sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail (c'est-à-dire un accord collectif définissant les modalités d'aménagement du temps de travail et organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ; voir précisions ci-dessous), **la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;**
les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;
les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.[/citation]
http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-a-temps,983.html#sommaire_2

Par **Lag0**, le **23/05/2013** à **13:28**

Au fait, 15 heures hebdomadaires, cela fait 65 heures mensuelles et non 60.
Pour passer d'un horaire hebdomadaire à mensuel, on multiplie par 52 et on divise par 12.
15 * 52 = 780 / 12 = 65

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Florian291**, le **23/05/2013** à **21:46**

Oh d'accord ... Merci beaucoup pour toute ces précisions lag0. J'y voit plus clair. Merci infiniment.
Concernant la répartitions des horaires, cela n'a pas du tout été fait. Mais n'ayant eu que cet employeur la, je ne peux pas vraiment m'en plaindre ... Et j'ai toujours fais les horaires minimum. Je passe donc la dessus.

Par contre, concernant les papiers.
L'employeur a t-il une limite de temps pour me donner les papiers de fin de contrat et le solde de tout compte?

De plus, puis-je lui demander de me les poster a ma nouvelle adresse?

Par **Lag0**, le **23/05/2013** à **21:50**

Normalement, les documents de fin de contrat doivent être donnés le dernier jour de travail mais il est admis, pour le solde de tout compte, qu'il soit délivré le jour normal de la paie dans l'entreprise.
L'employeur n'a que l'obligation de mettre les documents à disposition du salarié à l'entreprise, le salarié ne peut pas exiger un envoi par la Poste. Mais par accord amiable, c'est toujours possible.

Par **Florian291**, le **23/05/2013** à **21:58**

Ah je vois.

Mais si je demande mes documents en partant, le dernier jour de travail. Et qu'ils ne les ont pas. Disons que je repasse le lendemain.

Sont ils tenu de me les donner alors au moins le lendemain? Ou bien aucune loi ne stipule cela?

Par **Lag0**, le **12/06/2013** à **19:01**

Bonjour,
Avec si peu de précisions, impossible de vous répondre.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés