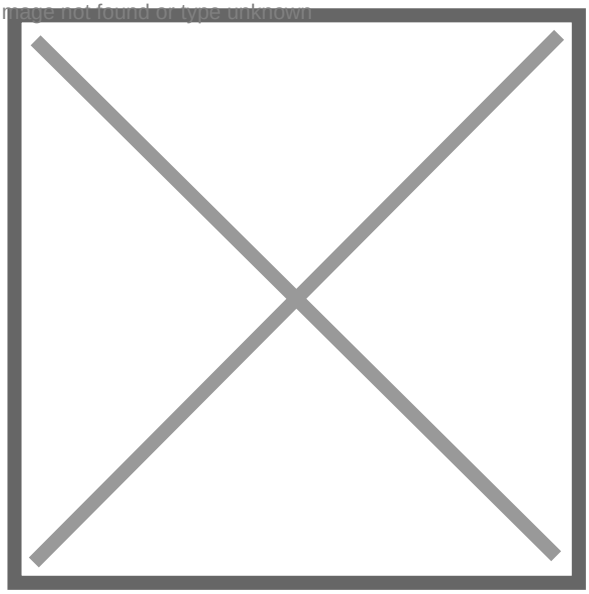
Image not found or type unknown



Problèmes avec mon employeur

Par **JulienP**, le **07/07/2010** à **16:52**

Bonjour à tous,

Je travaille pour la société EuroDisney SCA, qui bénéficie d'une convention collective un peu spécifique (au monde du spectacle et du loisir)

Plusieurs questions:

- Mon employeur me demande d'effectuer un autre travail pour lequel j'ai une formation et auquel j'ai été approuvé apte. Le travail me fait changer de coefficient au sein de l'entreprise et également de salaire. Mes avenants de contrat sont toujours signés après mes missions et l'avenant est anti-daté... ai-je le droit de refusé de le signer? Que se passe-t'il si je refuse? Sachant que dans mon travail de tout les jours, s'il m'est demandé de faire un travail au coefficient plus élevé, je garde ce coefficient et le salaire de façon définitive même si cela est dû à une erreur de leur part. (problème d'organisation)
Je sais que mon employeur se protège donc avec des avenants car il y est indiqué sur ces avenants que je n'ai nul droits de réclamer le changement de coefficient)

- En arrêt maladie, justifié et prévenu (j'avais téléphoné le matin même au service en charge) j'ai été vu sur mon lieu de travail, dans les coulisses (pas dans le parc côté loisir)
Je suis donc convoqué pour un entretien avec sanction. Sachant que mon arrêt de travail a été justifié par le médecin par une crise d'asthme faîtes 20 minutes avant le début de mes horaires et d'une sinusite. Mon employeur a t'il le droit de me sanctionner.

Merci à vous.

Par **jrockfalyn**, le **08/07/2010** à **00:08**

Bonjour,

Sur la première question - Dès lors que les changements proposés portent sur la rémunération ou sur le coefficient hiérarchique, on est en présence d'une modification du contrat de travail qui suppose nécessairement l'accord du salarié.
Le refus des propositions d'avenant ne peut constituer à lui seul un motif de licenciement puisque le contrat (qui tient lieu de loi aux parties - art. 1134 du code civil) ne sauriat être modifié unilatéralement. En revanche, si le motif pour lequel l'employeur envisageait de modifier le contrat est un motif impérieux répondant aux intérêts légitimes de l'entreprise, il peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement (économique, par exemple).

Sur la deuxième question - quelques précisions s'imposent sur le déroulement des événements (je n'ai pas tout compris)... En tout état de cause, attendre l'entretien préalable et les motifs évoqués par l'employeur. Faites vous assister par un représentant du personnel.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés