Mes droits de salarié

Par Valdet7

Bonjour,

Si je vous contacte aujourd'hui c'est que j'ai un petit (gros) soucis avec mon employeur et j'aurai besoin d'aide afin de m'éclaircir sur mes droits.
Je vous explique ma situation, j'ai été embauché dans une pizzeria en CDI à temps partiel (12h par semaine). En mai dernier j'ai exprimé mon désir de vouloir évoluer dès le mois de Septembre. La direction est venue me voir fin mai pour me dire que le mois de Juin je serai en formation et qu'ils avaient pour moi un poste d'assistant manager dans un autre restaurant. J'ai donc signé un avenant pour le mois de juin et j'ai effectué ma formation pour cette position. Les mois de juillet et août j'étais en congé. Jusque là rien d'anormal à part le fait qu'ils m'ont fait signer mon avenant fin juin mais bon je n'ai rien dit.
Lors de mon retour de congé, le 31/08, j'ai donc été affecté à mon nouveau restaurant en tant que Assistant manager en 35h. J'ai fait le travail d'assistant et je le fais toujours (je suis toujours dans la boîte), j'ouvre & ferme le restaurant, je fais la caisse, le dépôt, je passe & réceptionne les commandes, bref, je fais le travail d'un assistant manager quoi.
Le mois de septembre passe et je n'ai toujours pas de contrat. La direction me contacte vers le 15 octobre pour me dire que mon avenant est près et qu'il faut que je passe le signer. Je me rends aux bureaux pour le signer et je remarque que sur mon avenant il n'y a pas l'intitulé de mon poste. Au contraire, il est écrit que je continue mon travail initial mais à plein temps et c'est rémunéré au SMIC.
Je refuse donc de le signer pour ces raisons. Quelques jours plus tard, je me fais convoquer et on m'explique que je vais passer « responsable » à partir du 1er Novembre et que je vais devoir signer l'avenant que j'avais refusé.
Je résume:
- pendant 2 mois j'ai fait le travail d'un assistant manager à plein temps, sans qu'ils me fassent signer de contrat alors que je suis toujours officiellement en 12h
- au bout de 2 mois, ils me proposent un avenant sans l'intitulé de ma nouvelle position, au SMIC (sans le salaire d'un assistant). Cet avenant est daté du 01/09. Je l'ai refusé .
- ils me convoquent et me proposent un contrat responsable (ce qui n'était pas convenu) à partir du 1er Novembre et veulent que je signe l'avenant que j'avais refusé.

Mes questions:
D'après ce que je sais, j'ai le droit de refuser les avenants et demander à être payé en heures supp ? Est ce que je suis en tord si je refuse ?
Il me semble qu'il est également illégal de demander à son employé de signer un avenant et lors de la signature de mettre le 01/09 alors que nous sommes fin octobre ?

J'ai vraiment besoin d'avis de personnes qui s'y connaissent.

Je vous remercie pour vos réponses.

Par chamce

""Quand signe t-on son contrat de travail ?

L'employeur dispose en effet de deux jours ouvrables suivant l'embauche pour transmettre le contrat au salarié. En pratique, c'est le plus souvent sa signature par le salarié qui atteste de la remise du contrat.""

""Modification du contrat de travail

A contrario, lorsque l'avenant implique une modification du contrat de travail, l'accord du salarié est cette fois-ci nécessaire. Le salarié est alors libre d'accepter ou de refuser la proposition de son employeur.

Pour être considérée comme une modification du contrat de travail, la décision envisagée doit concerner l'un des

éléments essentiels du contrat. C'est par exemple le cas d'un changement dans le mode de calcul du salaire, d'une modification de la durée du temps de travail, d'un passage au télétravail ou même d'une promotion de poste.

Le salarié a également le choix de refuser l'insertion de certaines clauses au sein de son contrat, ces ajouts étant considérés comme des modifications du contrat de travail par les tribunaux. C'est notamment le cas de l'ajout d'une clause de mobilité, d'une clause d'astreinte, d'une clause de non-concurrence ou d'une clause d'exclusivité dans un contrat qui n'en comportait pas jusqu'à maintenant.

Exemples

Le droit du travail impose la signature d'un avenant dès lors que la modification envisagée porte sur le montant du salaire ou la durée du travail. A l'inverse, un avenant n'est pas nécessaire (et le salarié ne peut donc pas refuser la décision de son employeur) dès lors que la modification envisagée n'emporte qu'un changement léger ou ponctuel des horaires de travail ou lorsque l'employeur décide de modifier le nombre d'heures supplémentaires travaillées par le salarié.

Lorsqu'un salarié change de poste dans l'entreprise suite à une promotion, un avenant au contrat de travail peut par exemple être signé afin de prévoir une période probatoire pendant laquelle l'employeur pourra apprécier l'aptitude du salarié à exercer ses nouvelles fonctions.

Délai de réflexion

Lorsque sa proposition entraîne une modification du contrat de travail, l'employeur doit laisser au salarié un délai de réflexion suffisant afin que ce dernier puisse prendre sa décision d'accepter ou non l'avenant proposé. La loi ne prévoit pas de durée particulière mais l'administration conseille de respecter un délai minimum de 15 jours.

Cependant, lorsque la modification repose sur un motif économique (lié aux difficultés économiques ou au maintien de la compétitivité de l'entreprise par exemple), la loi prévoit une procédure particulière à respecter par l'employeur. La proposition doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception. Le salarié dispose ensuite d'un délai de réflexion d'un mois pour adresser sa réponse à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. En l'absence de réponse à l'expiration de ce délai, il est réputé avoir accepté le changement proposé.

Refus du salarié

Lorsque le salarié accepte l'avenant, le contrat de travail est modifié et son nouveau contenu s'impose aux deux parties. Mais que se passe t-il s'il refuse la modification proposée ?

Licenciement

Le salarié peut librement choisir de refuser l'avenant. L'employeur peut alors décider soit de continuer le contrat aux conditions initiales, soit d'entamer une procédure de licenciement en respectant les conditions et les formalités imposées par le Code du travail. Dans ce dernier cas, le licenciement, pour être licite, devra être justifié non pas par le simple refus du salarié, mais par des motifs en lien avec la modification proposée à l'origine. Exemple : lorsque la modification du contrat proposée était motivée par les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise, l'employeur pourra éventuellement entamer une procédure de licenciement pour motif économique si les conditions imposées par la loi sont respectées.

En cas de contestation du licenciement, les juges rechercheront donc si la décision de l'employeur de modifier le contrat de travail était ou non justifiée, notamment au regard de la situation économique de l'entreprise. Dans tous les cas, le salarié licencié pourra toujours prétendre à des indemnités de licenciement s'il réunit les conditions requises.

Préavis

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié ayant légitimement refusé une modification de son contrat de travail, il ne peut pas lui imposer d'accomplir son préavis aux conditions qu'ils souhaitaient lui imposer. Tel est le cas du préavis faisant suite à un refus de baisse de salaire, le préavis ne pouvant être exécuté aux nouvelles conditions (arrêt n° 14-25724 rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 3 mai 2016).

Faute grave

En revanche, un salarié ne peut pas refuser l'application d'un avenant qu'il a préalablement accepté par écrit. Dans ce cas, il risque d'être licencié pour faute grave. Tel a été le cas, par exemple, d'un salarié refusant de respecter le contenu d'un avenant ayant modifié les règles de calcul de sa rémunération variable, cet avenant ayant été signé sans la moindre réserve (arrêt de la cour d'appel de Versailles rendu le 14 avril 2016).

Recours

En cas de litige en lien avec un avenant au contrat de travail, le salarié peut saisir les prud'hommes (voir la procédure à suivre en détails) pour faire valoir ses droits. Il dispose d'un délai de deux ans pour agir en justice.""

""15 cas qui nécessitent un avenant

1 - Modification du montant ou du niveau de rémunération.
2 - Modification des éléments de rémunération et/ou des avantages convenus.
3 - Baisse de la part variable.
4 - Modification du mode de calcul.
5 - Modification du taux de commission.
6 - Modification de la durée du travail contractuelle.
7 - Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (et inversement).
8 - Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu (et inversement).
9 - Augmentation du nombre de dimanches travaillés.
10 - Modification du lieu de travail : depuis son domicile à la place de l'entreprise (et inversement).
11 - Modification de la qualification.
12 - Modification de la nature des fonctions.
13 - Modification des responsabilités.
14 - Changement d'employeur (hors transfert légal du contrat).
15 - Insertion, retrait ou modification d'une clause."""

Par Valdet7

Bonsoir,

Merci pour votre temps consacré à mon message. Mais ça ne répond pas totalement à mes questions. Si j'ai bien compris si je refuse c'est un motif de licenciement ?

Par chamce

""Un avenant doit être nécessairement rédigé dans les cas où l'on désire modifier le contrat initial.
...
L'avenant doit inclure les informations suivantes:

**les parties au contrat initial
**la date de signature du contrat initial
**la date de signature de l'avenant
**les changements apportés au contrat initial.""

"Le refus de l'avenant par le salarié

En cas d'avenant au contrat de travail prévoyant la modification des conditions de travail du salarié, celui-ci peut le refuser. Plus précisément, l'employeur va proposer au salarié l'avenant, qu'il sera libre de signer ou non. L'employé aura un délai de réflexion suffisant pour décider s'il ratifie ou non l'avenant. La loi n'indique pas à quoi correspond ce délai. Néanmoins, les administrations jugent qu'un délai suffisant correspond à au moins 15 jours.

Lorque la modification porte sur un motif économique, la loi prévoit une procédure spécifique. En effet, l'employeur devra adresser au salarié sa proposition de modification des conditions de travail par lettre recommandée avec avis de réception. Dans ce cas, le délai de réflexion du salarié sera porté à 1 mois. A l'expiration de ce délai, son accord sera tacite, c'est-à-dire qu'il sera réputé avec dire oui.

Passé ce délai, en cas de refus du salarié, l'employeur aura 2 options :

***Continuer le contrat de travail dans les conditions initiales.

***Licencier le salarié en respectant la procédure et la législation en vigueur. Pour que le licenciement soit valable il ne devra pas uniquement être justifié par le refus du salarié mais également par des motifs en lien avec la modification du contrat (modification justifiée par des difficultés économiques que rencontrent l'entreprise).

***A contrario, le salarié ne pourra refuser l'application d'un avenant à son contrat de travail qu'il avait précédemment accepté. Dans ce cas il commettra une faute grave et sera exposé à un licenciement pour faute grave. Ce qui a été décidé par la Cour d'Appel de Versailles le 14 avril 2016.""