



Prud homme? Contrat de travail non respecté à multiples reprises

Par Lo73

Bonjour ,

J'aimerais avoir votre avis .

Salariée dans une boîte d'aide à domicile.

Avant j'étais diététicienne je me suis reconvertie en tant que auxiliaire de vie .

J'aimerais savoir si ma situation peut aller au prud homme.

On me demande de prendre en charge un nouveau client non pas en tant que ADV mais diététicienne. Élaborer un plan alimentaire, donner des conseils écrit etc j'ai dit oui par contre je demandais une augmentation en contre partie. On me l'a refusé me disant que ces missions étaient propres au auxiliaire de vie hors c'est strictement illégal de faire un plan alimentaire écrit sans être diététicienne c'est un métier très protégé. Donc on me demande d'être diététicienne alors que j'ai signé un contrat de travail d' AVS.

Ensuite, on me fait travailler plus tard ex je dois terminer à midi on me fait finir à 14h tous les dimanche.on ne m'a jamais demandé mon autorisation .

On m'appelle pendant mes vacances , le soir tard sur mon téléphone perso, on ne nous fournit pas les équipements nécessaires type gants et j'en passe.

Le client que je dois prendre en charge c'est la goutte d'eau. J'ai bien expliqué à ma patronne que le contrat de travail n'est pas respecté rien ne change. Que faire ? Inspection du travail? Syndicat?

Merci !!

Par Xav84

Bonjour,

Concernant les tâches qui vous sont imposées

Votre contrat de travail prévoit un poste d'auxiliaire de vie. L'employeur ne peut pas, sans votre accord, vous imposer des missions qui en sortent, notamment l'élaboration de plans alimentaires et la rédaction de conseils écrits. Une telle modification unilatérale est contraire aux articles 1103 du Code civil et L.1222-1 du Code du travail, qui imposent le respect strict des termes contractuels et l'exécution loyale du contrat.

Il est donc recommandé de refuser ces tâches par écrit, en précisant que celles-ci ne correspondent pas à la fonction pour laquelle vous avez été engagée et que leur réalisation ne peut être exigée sans modification contractuelle acceptée des deux parties.

S'agissant de la modification de vos horaires

Votre employeur ne peut vous imposer des changements au-delà de ce que prévoit votre contrat. Si vous êtes à temps plein et que votre contrat ne fixe pas de planning rigide, une certaine souplesse peut exister, mais elle ne doit pas être excessive ni déséquilibrer vos conditions de travail. Il est important de vérifier ce que stipule précisément votre contrat sur vos horaires et leur organisation. Si votre contrat mentionne un cadre strict, l'employeur ne peut pas vous imposer de terminer plus tard de manière régulière sans recueillir votre accord. Dans le cas contraire, si ces changements restent dans une marge de flexibilité prévue, ils pourraient être considérés comme acceptables, sous réserve qu'ils ne créent pas une situation abusive.

Concernant les sollicitations hors du temps de travail

Que ce soit par appels ou messages, elles posent un problème au regard de la définition du temps de travail effectif.

Selon l'article L.3121-1 du Code du travail, le salarié ne peut être considéré en situation de travail que lorsqu'il est sous l'autorité de l'employeur et dans l'impossibilité de vaquer à ses occupations personnelles.

Vous n'êtes donc pas tenue de répondre aux sollicitations en dehors de votre temps de travail, sauf en cas d'astreinte formellement définie et rémunérée. Par ailleurs, votre employeur est tenu à une obligation de sécurité en vertu de l'article L.4121-1 du Code du travail, ce qui implique de respecter votre temps de repos.

Des sollicitations répétées hors des horaires contractuels, en particulier pendant les congés, peuvent constituer une atteinte au droit au repos, que l'Inspection du travail pourrait relever.

Enfin, concernant l'absence d'équipements de protection

Cela constitue également un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur. Il est responsable de la mise à disposition des outils nécessaires à l'exécution du travail, notamment les équipements de protection comme les gants. L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de garantir la santé et la sécurité de ses salariés en leur fournissant le matériel adéquat. Cette situation doit être signalée à l'employeur par écrit, car en cas d'accident ou de problème de santé lié à ce défaut d'équipement, sa responsabilité pourrait être engagée.

Avant d'envisager une action prud'homale, il est indispensable d'adresser un courrier recommandé avec accusé de réception à votre employeur, récapitulant l'ensemble des manquements constatés et demandant leur correction. Si la situation ne s'améliore pas, vous pouvez saisir l'Inspection du travail, qui a compétence pour constater et sanctionner ces infractions, notamment en matière de respect du contrat et de conditions de travail. Le Comité Social et Économique (CSE) de l'entreprise peut également être sollicité s'il existe, afin de faire remonter ces problèmes et obtenir une médiation.

Il peut être utile de vous faire accompagner par un syndicat ou un avocat en droit du travail afin de mieux défendre vos intérêts et de choisir la démarche la plus appropriée en fonction des réponses apportées par votre employeur.