



Avenant qui baisse salaire et temps, pendant période d'essai

Par **elemm**, le **31/03/2012** à **08:02**

Bonjour,

Je suis sur un poste à 80% avec une période d'essai de 3 mois renouvelable 1 fois, qui a été renouvelée (embauchée début décembre, je suis donc à l'essai jusqu'à début juin).

Mon employeur a décidé de réduire d'1/4 mon temps de travail et donc mon salaire, jugeant mon poste pas assez rentable en l'état, tout en disant que la qualité de mon travail n'est pas du tout en cause. En revanche, la charge de travail (nombre de dossiers à traiter) reste identique.

Je précise que je suis cadre salariée dans une clinique privée.

Il veut que je signe l'avenant mardi. Evidemment, ces conditions sont parfaitement intenable, mais ce que je perçois, c'est que si je refuse, je dégage. Que puis-je faire? Est-ce légal? Ai-je la moindre chance de gagner si je refuse, qu'il me vire et que je vais au prud'hommes pour rupture abusive?

Merci d'avance...

Par **pat76**, le **31/03/2012** à **15:09**

Bonjour

Vous refusez absolument de signer l'avenant et vous informez l'inspection du travail.

La période d'essai a été renouvelée par écrit et vous l'avez acceptée?

Votre employeur ne peut pas modifier votre contrat de travail initial (réduction de la rémunération et des horaires) sans votre accord.

En cas de rupture pour ce motif, vous pourrez assigner l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes où vous obtiendrez sans aucun doute gain de cause.

Vous êtes à temps partiel donc vous avez obligatoirement un contrat écrit qui doit préciser ce qui suit.

Article L 3123-14 du Code du travail:

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, 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, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L1221-21 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

3° Huit mois pour les cadres.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 novembre 2009; pourvoi n° 08-43008:

" Le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès

des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur."

Article L1221-25 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 20 novembre 2007; pourvoi n° 06-41212:

" La résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 décembre 2008; pourvoi n° 07-42445:

"Lorsqu'il est dûment établi que la résiliation d'un contrat de travail est intervenue au cours de la période d'essai pour un motif sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, l'employeur commet l'abus dans l'exercice de son droit de résiliation ouvrant droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.

... Mais attendu que la Cour d'Appel a relevé que de l'aveu même de l'employeur, il avait rompu le contrat de travail au seul motif que M.G. refusait la diminution de sa rémunération contractuelle; que la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai étant sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, la Cour d'Appel en a exactement déduit que l'employeur avait commis un abus dans l'exercice de son droit à résiliation;

Et attendu ensuite, que la Cour d'Appel a apprécié souverainement le montant du préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a faite, sans être tenue d'en préciser les divers éléments.>"

Si le principe affirmé par la Cour de Cassation n'est pas nouveau, la décision mérite d'être

relevée car elle vien rappeler qu'une rupture de la période d'essai pour motif économique est à proscrire.

Vous pourrez donc refuser de signer l'avenant et en cas de rupture de la période d'essai par l'employeur pour refus de diminution de votre rémunération, vous aurez les éléments suffisants pour assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes.

Pour plus de précision, l'artcile L 1222-1 du Code du Travail stipule:

"Le contrat de travail est exécuté de bonne foi."

Celle de votre employeur laisse à désirer...

Par **elemm**, le **31/03/2012 à 19:03**

Merci pour tout pat76, pour ces réponses très claires!

Encore une question : pour le moment tout s'est fait oralement. A partir du moment où j'ai un écrit (probablement en main propre mardi), combien j'ai de temps pour donner ma réponse = accepter ou refuser l'avenant?

Merci encore pour tout.

Par **pat76**, le **31/03/2012 à 19:36**

Rebonjour

Tant qu'il n'y a que de l'oral, vous n'êtes informée de rien.

Par contre pour vous protéger, si il y a un document écrit, vous demandez qu'il soit précisé que l'on vous demande de modifier votre durée de travail pour des raisons économiques.

Si vous avez un avenant écrit mardi, vous dites à votre employeur qu'avant de le signer, vous allez le soumettre à l'inspection du travail afin de savoir si cela est légal.

Juste pour voir sa réaction...

Vous n'avez aucune obligation de signer cet avenant qui ferait après la période d'essai que vous seriez obligée de continuer les mêmes horaires.

Par **elemm**, le **01/04/2012 à 09:37**

Je vous remercie infiniment pour vos réponses.

Mardi en récupérant l'avenant je demanderai qu'un courrier soit fait qui mette par écrit ce que m'a dit le directeur jeudi dernier, c'est à dire que la demande de modification vient de lui, et

pour quel motif. Je précise que je veux prendre un temps de réflexion pour cet avenant et le soumettre à l'inspection du travail, simplement pour m'informer de mes droits.

Je pense au final refuser cet avenant vu que de toute façon, les conditions de travail qu'il m'impose me poussent à la faute professionnelle et me mettraient dans des conditions de travail intenable. Tant pis si je dois partir aux prud'hommes et me retrouver sans travail par la suite... je prends le risque. Merci vraiment pour toutes les infos précises que vous m'avez apporté, c'est d'un précieux secours pour moi.