



Demande d'avenant au contrat de travail - CDD-OD

Par **Alexandre77**, le **12/03/2019** à **23:18**

Bonjour,

Mes managers veulent que mon activité dans un service (affectation et temps de travail) passe de 20% (énoncé dans mon contrat de travail CDD-OD dont l'objet n'est pas lié à ce service) à 40%.

Suis-je en droit d'exiger un avenant? Il me semble qu'il s'agit d'une modification substantielle, d'autant plus que je suis en conflit avec mes responsables.

Merci beaucoup.

Par **morobar**, le **13/03/2019** à **08:23**

Bonjour,

L'avenant de toutes façons est de rigueur puisqu'il s'agit d'un contrat à temps partiel.

Mais votre accord est effectivement indispensable.

La modification sans avenant sera motif à requalification du contrat en CDI à temps plein.

Du moins en matière de droit privé.

Au passage c'est quoi le "OD" de CDD-OD ?

Par **Alexandre77**, le **13/03/2019** à **19:07**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

OD veut dire à "Objet Défini".

Mon contrat est à temps plein et c'est du droit privé.

Le changement consiste dans le fait que je serai affecté à 40% (et non plus à 20%) à un autre type de missions et un autre service que celui lié à l'objet de mon contrat.

Mon employeur (privé) ne veut pas faire d'avenant.

Comme il y a eu de nombreux discours très contradictoires (et clairement mensongers) de la part de mes responsables, je veux que tout soit bien cadré et connaître mes droits; suis-je donc en droit d'exiger qu'un avenant soit établi? Y-a-t-il des textes ou des décisions de justice sur lesquels je peux m'appuyer?

Merci beaucoup pour votre aide précieuse.

Par **morobar**, le **14/03/2019** à **08:46**

Attention.

Je n'avais pas compris ainsi le problème, l'analysant à un CDD à temps partiel, alors que ce n'est pas le cas, c'est la ventilation des tâches qui est modifiée.

En matière de CDI l'employeur aurait ce droit puisqu'il est manifeste que la fonction visée ressort de votre domaine de compétence.

Mais en matière de CDD à objet défini seule est obligatoire la définition des tâches correspondantes et non pas le planning si plusieurs tâches sont ainsi définies.

Ce bidule est trop récent pour disposer de décisions, en tous cas à ma portée.

Mais à mon avis les cartes sont en vos mains, car l'employeur refusant la conclusion d'un avenant aura du mal à vous sanctionner (rupture CDD) en arguant d'une faute grave pour insubordination alors qu'il s'agit du respect du contrat de travail.

Par **Alexandre77**, le **14/03/2019** à **23:28**

Merci beaucoup pour votre réponse. Je vais donc insister pour avoir un avenant en mettant en avant le simple respect de mon contrat du travail qui doit être mis en conformité.