



avenant au contrat de travail

Par **lautrete**, le **30/05/2012** à **13:00**

bonjour

je suis embauchée en CDI depuis plus d'un an à temps partiel.

Je travaille le jeudi, vendredi, samedi.

J'ai trouvé un autre travail de complément le mardi et mercredi.

Aujourd'hui ma patronne de mon 1er emploi me fait un avenant à mon contrat de travail pour modifier mes jours de travail car il y a plus de besoin le mardi, elle me demande de venir le mardi plus tôt que le samedi. elle me précise qu'un refus de ma part serait susceptible d'entraîner une mesure pouvant aller jusqu'à la rupture de mon contrat de travail.

Ma question est "a t elle le droit de m'obliger à accepter cet avenant et puis je vraiment perdre mon travail?"

Par **janus2fr**, le **30/05/2012** à **13:45**

Bonjour,

Vous n'êtes jamais obligé d'accepter un avenant.

En revanche, si l'employeur fait état d'un motif économique, il doit vous avertir de son projet par LRAR, vous avez alors un mois pour refuser. En cas de refus de votre part, l'employeur peut alors envisager un licenciement économique.

Par **P.M.**, le **30/05/2012** à **18:38**

Bonjour,

Le principe c'est quand même que la répartition des jours de travail dans la semaine d'un contrat de travail à temps partiel ne peut pas être modifié pour vous permettre d'occuper un emploi complémentaire...

Dans l'état actuel, il me paraît difficile de pouvoir prétendre que l'employeur pourrait invoquer une raison économique valable, en tout cas ce n'est pas ce qu'elle a fait apparemment officiellement...

Par **janus2fr**, le **30/05/2012** à **19:06**

Je crois deviner un motif économique en lisant :

[citation]car il y a plus de besoin le mardi, elle me demande de venir le mardi plus tot que le samedi.[/citation]

Si le samedi, il n'y a pas de travail pour le salarié mais qu'il y en a le mardi, cela peut être considéré comme motif économique (impossibilité de garder le salarié le samedi s'il n'y a pas de travail ce jour là).

C'est pourquoi j'évoquais cette possibilité...

Par **P.M.**, le **30/05/2012** à **21:44**

Il faudrait que l'employeur ait de solides arguments pour invoquer une raison économique solide sans que ça change régulièrement alors qu'elle n'a engagé aucune procédure en ce sens mais qu'elle préfère faire pression pour que la salariée accepte donc moi, je doute du véritable motif économique...