



Changement de conditions de travail imposées par employeur

Par **Mallemarie**, le **01/10/2024** à **18:54**

Bonjour,

J'ai été embauchée à 80% sur un poste de conseillère numérique. J'ai demandé à être à temps non complet car j'étais déjà en poste dans la même municipalité sous ces conditions et j'apprécie ce rythme. La RH et toute l'équipe de direction a accepté ma demande. J'ai commencé le 1er septembre, soit il y a un mois, pour CDD de 2 ans.

La municipalité qui m'a engagée a appris vendredi 27 septembre que la subvention qu'accorde l'état pour financer en grande partie mon poste est soumise à conditions : être à temps plein.

La DRH me demande donc de passer à 35h, sous peine de perdre mon emploi. Etant encore en période d'essai pour un mois, elle me laisse entendre que si je refuse, ils seront contraints de mettre fin à mon contrat.

Que puis-je faire?

J'ai expliqué qu'en passant à temps plein, je ne gagnerai pas beaucoup plus, car actuellement, je touche la prime d'activité qui diminuera alors. Je perdrai également mes RTT, car je faisais actuellement 30h payées 28h en 4 jours.

Comme je tiens à garder mes semaines à 4 jours, j'ai l'opportunité de conserver ce rythme en faisant des journées plus longues afin de faire 35h en 4 jours, mais je ne pourrai faire 37,5h, ce qui ouvrirait mes droits RTT.

Malgré cela, la RH, m'a envoyé une simulation de salaire, que je trouve peu intéressante. Nous nous rencontrerons prochainement pour parler de ce que j'accepte. Que puis-je demander ?

Merci à vous, je suis désolée pour toutes ces informations, la situation est complexe.

Par **miyako**, le **02/10/2024** à **11:04**

Bonjour,

Efectivement ,il existe une subvention de 2500€ par an pour 2 ans maximum pour l'embauche d'un CDD temps complet .Ce qui est votre cas.

Néanmoins l'employeur doit respecter les engagements écrits sur le CDD lors de l'embauche .
La RH devait se renseigner avant la signature du contrat car cette subvention existe depuis longtemps .

Même durant la période d'essai,il faut un avenant à votre CDD actuel.Cet avenant nécessite obligatoirement votre accord.Si vous n'êtes pas d'accord ,effectivement le CDD peut être rompu par votre employeur .Mais dans ce cas vous ne perdez pas vos droits vis à vis de France Travail ,la rupture n'étant pas de votre faîte,mais de celui de l'employeur qui ne veut pas respecter le CDD signé avant l'embauche .

Je me pose la question ,si dans ce cas précis ,vous ne pourriez pas obtenir de la part du CPH l'indemnisation totale de votre CDD Temps Partiel signé pour 2ans.??? Je recherche des jurisprudences à ce sujet ,car dans votre cas il y a un chantâge pour vous forcer à accepter le passage à plein temps durant la période d'essai (abus de droit)

Avez vous un écrit de votre RH à ce sujet ?? ,car sans écrit ,je crains que tout recours soit impossible .

Cordialement

Par **Mallemarie**, le **02/10/2024 à 16:48**

Bonjour,

Merci pour votre réponse. J'ai des ecrits qui date de mon arrivée, dans lesquels je demande à être à 80% et dans lesquels elle accepte. Mais en ce qui concerne le passage à 35h, il a s'agit d'un échange au téléphone, en présence de mon chef de service.

Elle m'a seulement envoyé une simulation de salaire à 35h sans s'étendre d'avantage.

Avez-vous trouvé d'autres infos ?

Meri encore

Par **miyako**, le **02/10/2024 à 17:56**

Bonjour,

[quote]

J'ai demandé à être à temps non complet **car j'étais déjà en poste dans la même municipalité sous ces conditions** et j'apprécie ce rythme. La RH et toute l'équipe de

direction a accepté ma demande

J'ai des écrits qui date de mon arrivée, dans lesquels je demande à être à 80% et dans lesquels elle accepte.

[/quote]

En plus il y a cette simulation de paye à 35 heures qui peut être versée au dossier pour prouver la mauvaise foi de l'employeur dans la rupture de la période d'essai.

Dans ce cas, la RH ne peut pas rompre la période d'essai sans encourir le risque de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir à vous payer l'ensemble des deux années de votre CDD. Vous n'êtes absolument pas obligé de signer d'avenant à votre contrat initial, **surtout pour une histoire de subvention qui n'est pas du tout de votre ressort**. Je vois mal le CPH accepter ce genre d'argument de la part de l'employeur qui serait d'ordre économique. Or on ne peut pas rompre une période d'essai pour des raisons économiques. Par contre pour vous, ce serait un argument de défense pour plaider que la rupture de la période d'essai est uniquement motivée par votre refus d'accepter un avenant à votre CDD initial. Le tout sous menace de rompre la période d'essai.

Je vous conseille vivement de prendre contact avec un défenseur syndical ou un avocat et éventuellement demander l'aide juridictionnelle si vous y avez droit en fonction de vos revenus. Avec de l'aide vous pourriez monter un solide dossier de défense devant le CPH.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

Cordialement

Par **Mallemarie**, le **07/10/2024** à **11:09**

Bonjour,

La DRG m'a envoyé un mail dans lequel elle me demande quelles sont mes attentes en passant à 35h (car j'ai dit que sa précédente simulation ne me convenait pas) :

"Bonsoir,

Nous avons eu la confirmation qu'il fallait un temps complet pour rester dans le dispositif.

Pouvez-vous m'indiquer quelles sont vos attentes en terme de salaire, afin que je puisse l'évoquer en point RH avec la direction générale et l'élue.

Nous sommes actuellement dans la période d'essai de 2 mois, soit jusqu'au 31 octobre 2024.

Vous pourrez ainsi librement faire votre choix, après l'arbitrage de la collectivité.

Restant à votre disposition.

Cordialement."

Je me demande si je continue de questionner car demander un salaire revient à admettre la

situation, hors, je ne suis pas sûre que ce soit juste et qu'elle ait réellement essayer de trouver une autre solution.

Par **Isadore**, le **07/10/2024** à **12:38**

Bonjour,

Dans l'idéal essayez de faire traîner jusqu'au 1er novembre ("oubliez" de répondre, dites que vous réfléchissez, etc.). Si vous parvenez à tenir jusque-là, vous pourrez leur dire que vous voulez rester sur le contrat actuel OU réclamer un très gros salaire pour passer à temps plein. L'idée est de les coincer pour les obliger à respecter le contrat sans aller aux prudhommes.

Et en parallèle essayez d'obtenir un écrit des RH ou de votre hiérarchie récapitulant la "problématique", idéalement évoquant ce problème de subvention. Ce serait un superbe argument à utiliser en justice si nécessaire.