



Baisse du nbre d'heures de travail

Par **picard_old**, le **19/06/2007 à 09:17**

Bonjourrrrrrrje travaille depuis septembre dans une école de danse 11h par semaine sans contrat de travail. En mars, le gérant me présente un contrat CDD que je refuse de signer car les termes de ce contrat ne me conviennent pas. Il prend des mesures coercitives;plus de stages, ni de cours particuliers à donner. Dernièrement, il me donne le planning de l' année prochaine. Je ne donne plus que 6h de cours. Est ce légal ?
Au vue de ce qui se passe, j' ai cherché et trouvé du travail ailleurs pour l' année prochaine. Si ce qu' il fait n' est pas légal, est ce que je peux aller aux prud'hommes, même si je ne reste pas ? Est ce que il n'y a pas préjudice m' ayant obligé à partir...
Une autre question; j' ai signé avec ce même gérant un CDD pour la période de janvier 2006 à juin 2006. Dans ce contrat, il référence au décret D121-2 du code du travail "très courant dans notre métier". A ce qu'on m' a dit, ce decret autorise à ne pas payer les 10% de prime de précarité. Est ce bien dans les conventions collectives d'un prof de danse. Ce décret s'appliquerait aux emplois saisonniers...Pouvez vous m' en dire plus ?
Cordialement.

Par **hanan**, le **19/06/2007 à 10:32**

bonjour,
donc, si je comprends bien depuis septembre vous ne disposez pas de contrat de travail...
En principe, **la non remise d'un contrat de travail au salarié dans les 2 mois suivants son embauche, fait présumer que ce contrat est conclu sous la forme d'un CDI à temps plein.**
Le juge le qualifiera comme tel. Et étant donné que ce litige vous oppose à votre employeur **vous êtes fondée à aller devant les prud'hommes pour demander des dommages intérêts pour rupture abusive de votre contrat de travail**, votre employeur n'ayant apparemment pas respecté la procédure d'un entretien préalable.
Le problème qui risque de peser lourd est celui de la preuve, en l'absence de contrat. Mais cette

preuve pèse sur votre employeur qui devra démontrer la cas échéant que vous n'êtes pas liés par un CDI, preuve qui lui sera difficile à apporter en l'absence de contrat de travail. Pour ce qui est du décret que vous mentionnez, pouvez vous m'en donner les références exactes afin que je puisse y jeter un oeil... Cordialement

Par **picard_old**, le **19/06/2007** à **13:22**

Bonjour
Merci pour votre réponse qui me permet d'y voir plus clair.
Concernant le décret, je n' ai pas de référence supplémentaire. Dans OBJET DU CONTRAT CDD, il est écrit; "vous êtes engagé pour un emploi périodique, très traditionnel dans notre profession, comme l' a arrêté le Décret D121-2 du code du travail (notamment pour les emplois du spectacle, d' action culturelle, l' enseignement...) Je me demande si ce décret peut s' appliquer pour un prof de danse travaillant à l' année, alors que le décret semble s' appliquer aux emplois saisonniers...
Pour revenir à mon problème de rupture de contrat de travail, est ce que vous pensez que j'ai suffisamment d' éléments pour aller aux prud'hommes ?
Est ce que les mesures prises par mon employeur, arrêt des cours particuliers et des stages dans l'école (j' ai des preuves) sont des éléments supplémentaires à exposer aux prud'hommes.
Merci de vos réponses.
Cordialement. Picard

Par **hanan**, le **19/06/2007** à **14:21**

En principe toute modification des clauses d'un contrat de travail doivent figurer sur un avenant au contrat, et **toute modification substantielle** de celui-ci(lieu de travail, rémunération, heures de travail...) **doit être soumise au consentement du salarié...**
Ce qui n'a pas été votre cas, puisque votre employeur a cherché à vous imposer la réduction de votre temps de travail, sans vous en avoir avisé...
Et du fait de l'absence du contrat de travail, je dirais que vous avez assez d'éléments pour l'assigner devant les prud'hommes...
Mais si les cours particuliers et les stages sont arrêtés par votre employeur pour une raison économique (en raison du manque d'élèves ou du coût trop élevé qu'ils peuvent engendrés...) autre que le fait que vous ayez refusé de signer le CDD, ceci ne jouera pas en votre faveur devant le juge, mais ça ne vous préjudicie pas non plus... ce que je veux dire, c'est que ça ne serait pas un argument recevable pour vous octroyer des dommages intérêts supplémentaires.
je regarde pour le décret et je vous tiens au courant
Cordialement