



Extension du nombre d'usagers

Par **freemitch**, le **08/01/2017** à **19:20**

bonjour,
Je travaille dans une association du secteur médico-social. L'association regroupe 3 établissements dont un Samsah. Je travaille spécifiquement pour le Samsah (écrit sur mon contrat de travail) celui-ci accueillant environ 40 personnes. Or la direction nous informe qu'un nouvel établissement (disons un 4è), va ouvrir, il s'agit d'un Savs, mais je crois que peu importe sa dénomination. Il va accueillir une douzaine de personnes, et se trouvera dans les mêmes locaux que le Samsah, on peut dire que pratiquement les 2 seront matériellement confondus même s'il s'agit de 2 entités différentes. La direction nous informe que certains d'entre nous qui travaillons pour le Samsah avec un contrat de travail au nom du Samsah, nous allons travailler pour le Savs. Aucune modification de contrat n'est annoncée ou condition de travail ou équipement ni rien, n'étant prévu.
Cela constituera pour nous, sans le moindre doute, d'un travail supplémentaire.
Ne devrait-il pas y avoir avenant au contrat de travail ?
cela constitue-t-il une modification des conditions de travail ou une modification du contrat ?
Il nous semble évident à nous salariés affectés par cette nouvelle, qu'il y a là une anomalie puisque notre contrat stipule un travail pour le Samsah. Demain pour le Savs ? et après-demain pour un nouvel établissement pourquoi pas ?
Les délégués du personnel ne doivent-ils en être informés ?
Qu'en pensez-vous ?
J'espère vivement un éclairage sur ce point qui nous préoccupe beaucoup.
Merci de votre lecture et précieuses informations.
Cordialement,

Par **morobar**, le **09/01/2017** à **08:37**

Bjr,
Vous êtes rémunérée pour un temps de travail au service d'un employeur, ici l'association.
La nécessité d'un avenant au contrat de travail n'est pas évidente.
Cela constituera pour nous, sans le moindre doute, d'un travail supplémentaire.
Soit vous avez le temps, soit vous ne l'avez pas.
Si vous avez le

temps, l'employeur peut vous demander l'accomplissement de tâches supplémentaires dans le cadre de vos compétences.
Sinon il devra réorganiser les planning et/ou payer des heures supplémentaires.
Attention donc à ne pas vous emballer trop vite par des actes d'insubordination (refus) qui déboucheront sur un licenciement avec une action judiciaire par la suite pas forcément assurée de prospérité.

Par **freemitch**, le **09/01/2017** à **20:42**

bonjour Morobar,
Merci de votre réponse, l'information est claire.