**Note sur les avenants au contrat de travail des CUI et AESH/AED**

mardi 9 juin 2015

Le point sur les modifications en cours de contrat des lieux de travail ou des horaires de travail.

**Avenants au contrat incluant modification de la répartition de la durée du travail**

**Pour les CUI** En se basant sur le code du travail – article L.3123-24, si il y a modification de la répartition de la durée de travail (= emploi du temps, horaires) « alors que le contrat de travail n’a pas prévu les cas et la nature de telles modifications » le salarié peut refuser sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

Si cela a été néanmoins prévu dans le contrat initial, le salarié peut refuser sans que cela soit considéré comme une faute ou un motif de licenciement dès lors que la nouvelle organisation est incompatible avec : • ses obligations familiales • le suivi d’une formation • une activité prof chez un autre employeur (salariée ou non, par exemple un stage)

**Pour les AESH et AED**   
Les dispositions citées plus haut ne sont pas applicables car il s’agit de contrats de droits publics et donc non soumis au code du travail. L’administration dispose d’un pouvoir de modification unilatéral dans l’intérêt du service.

**Avenants au contrat incluant modification du lieu de travail**

**Pour les AED/AESH**   
Peu de possibilités d’empêcher une telle modification mais une modification substantielle du contrat peut être refusée par le salarié, et entraîner de fait un licenciement, ce qui peut arranger la personne dans certaines situations.

**Pour les CUI**   
Sur la modification du lieu de travail, tout dépend ce qui a été prévu dans le contrat initial (mention d’une mobilité de manière claire et précise ce qui n’est pas le cas dans les contrats types CUI-CAE signés par le MEN). Mais la notion de secteur géographique n’est pas clairement définie.   
De manière concrète, l’employeur peut modifier les horaires de travail d’une personne en le prévenant 15 jours à l’avance (code du travail qui régit les CUI).   
Cependant dès lors que c’est incompatible avec son organisation personnelle (voir plus haut les 3 motifs), l’employeur doit s’efforcer de trouver une organisation du travail, une école, des horaires... qui conviennent au salarié et il ne peut pas le licencier pour ce motif.

**Conclusion**   
Tout cela est toujours soumis à l’appréciation d’un juge en cas de recours, avec la part de subjectivité qui peut jouer de manière favorable ou défavorable.   
  
Exemple : une maman dont on change les horaires et qui ne peut plus récupérer son enfant à l’école le midi. On lui répond qu’elle peut l’inscrire à la cantine. Mais il y a le coût financier dans un budget très contraint... De fait, il faut peser l’intérêt du recours ou non, mais ces arguments peuvent en revanche permettre de faire pression auprès de l’éducation nationale.