**Réponses aux questions**

Contrat de travail et ses conséquences

1. Dans ce cas, Madame Fatima doit avoir pour seul motif et défense le contrat de travail ensuite les textes juridiques. Car en cas de violation des éléments du contrat de travail (les tâches, les horaires de travail, les clauses…), une des deux parties peut interrompre ou dissoudre le contrat de travail pouvant entrainer une démission sans préavis et plus loin, des poursuites judiciaires si les deux parties n’en trouvent pas de points d’ententes ou le principe du consensualisme.

Cependant, ici les droits de Mme. FATIMA en tant que travailleuse sont :

* Révisions obligatoires du contrat de travail pour trouver un consensus entre les deux parties ;
* Elle a le droit de procéder à une négociation salariale pouvant entrainer une amélioration de conditions de travail sur le plan de la rémunération et autres avantages;
* Elle le droit d’entamer des poursuites judiciaires contre son employeur car la violation du contrat de travail étant considérer juridiquement comme un « délit judiciaire » ;
* Annulation du contrat ;
* Elle a le droit de refuser les nouvelles tâches qui lui sont imposées ;
* Elle doit se repérer à travers la loi N°90-11 relative aux relations de travail.
1. Les procédures que l’employeur aurait dû suivre sont :
* Trouver au préalable un accord avec son employé avant d’apporter de telles modifications ;
* Révisions du contrat de travail entre les deux parties (l’employeur et l’employé) ;
* L’employeur devrait entamer les négociations avec Madame FATIMA, lui faire une proposition espérant avoir un retour favorable ;
* Promotions ou les formations à madame FATIMA avant de procéder aux telles modifications.