



Mdification des jours de travail

Par **dolce65**, le **06/12/2011** à **09:41**

Bonjour,

j'ai actuellement un contrat de travail à temps partiel de 30 heures par semaine . Sur mon contrat actuel sont mentionné mes jours et heures travaillés je ne travail jamais ni le lundi ni le mardi . on veut me faire travailler un lundi sur 2 . Puis refuser sans craindre un licenciement ou en ayant des chances de gagner si ça devait aller plus loin .

MA CONVENTION COLLECTIVE EST LA 3114

sUR MONCONTRAT ACTUEL EST stipulé que je serai informé 7 jours avant par lettre recommandé s il y avait une modification . Mais mon contrat ne dit pas quelle situation pouvait donner lieu à modification

merci de votre réponse

Par **pat76**, le **06/12/2011** à **15:11**

Bonjour

Article L3123-14 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile

et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-17 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du travail

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant

la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 du Code du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 octobre 1999; Bull. Civ. V, n° 380:

" La répartition du temps de travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 novembre 1999; Bull. Civ. V, n° 449:

" Le licenciement prononcé en raison du refus par le salarié de la modification de son contrat de travail est sans cause réelle et sérieuse ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juillet 1998; Bull. Civ. V, n° 373:

" Une disposition du contrat trop générale accordant à l'employeur un pouvoir discrétionnaire de modification des clauses du contrat ne correspond pas aux exigences légales ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 décembre 1999; Bull. Civ. V, n° 166:

" La clause ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire convenu qu'à la double condition, d'une part de la détermination par le contrat de la variation possible, d'autre part de l'énonciation des cas dans lesquelles cette modification pourra intervenir ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la cour de Cassation en date du 9 mai 2001, pourvoi n° 99-40111:

" Dans le contrat de travail à temps partiel, le refus d'un salarié d'accepter un changement de ses horaires ordonné par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, peut être légitimé, même si ce changement est prévu au contrat, lorsque ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ".

Il s'avère à la lecture de votre message que la clause indiquant une modification éventuelle de votre contrat n'est pas explicite sur cette modification. C'est donc une disposition du contrat qui ne répond pas aux exigences légales concernant un contrat de travail à temps partiel.

Vous êtes donc en droit de refuser la modification.

Par ailleurs, aurez vous un autre jour de repos à la place du lundi où vous seriez obligé de travaillé.

Si vous deviez travaillé plus de 30 heures par semaines, les heures travaillées aux dessus de 30 heures, seront considérées comme des heures complémentaires.

Vous ne pourrez pas faire plus de 3 heures complémentaires dans la semaine.

Vous ne pourrez pas non plus travailler 35 heures qui est la durée hebdomadaire légale.

Donc, en cas de litige avec votre employeur, ce dernier n'aura pas gain de cause devant le Conseil des Prud'hommes.

Si il vous licencierait pour faute grave, ce licenciement serait sans aucun doute requalifié en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse et vous permettrait d'obtenir des dommages et intérêts.

Par **dolce65**, le **06/12/2011** à **15:34**

merci de votre réponse mais en clair j'ai le droit de refuser et sans me mettre en faute s il y alicenciement

merci

Par **pat76**, le **07/12/2011** à **12:58**

Bonjour

Vous pourrez refuser la modification de votre contrat de travail et un éventuel licenciement pour faute, serait requalifié par le Conseil des Prud'hommes en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse et vous ouvrirait droit à des dommages et intérêts.