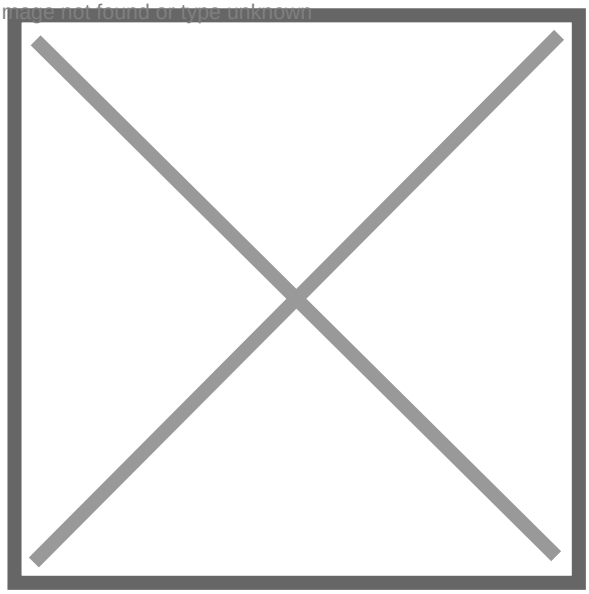
Image not found or type unknown



Cdi à temps partiel : clause abusive ?

Par **Cynorrhodon**, le **27/11/2011** à **20:29**

Bonjour,
Dans un CDI à temps partiel, cette clause est-elle abusive ? :

"L'horaire hebdomadaire de service est détaillée dans l'avenant joint au présent contrat. Cet avenant pourra être modifié en cas de changement de nombre d'heures de travail."

Merci

Par **edith1034**, le **28/11/2011** à **07:53**

NON C'EST LOGIQUE

à vous d'accepter ou non les nouveaux horaires

pour tout savoir sur le CDI

http://www.fbls.net/CDIARRET.htm

Par **Cynorrhodon**, le **28/11/2011** à **20:53**

Cette clause ne devient donc abusive que si l'employeur l'utilise pour obliger un salarié à signer de nouveaux avenants.

C'est une clause simplement informative qui ne permet pas à l'employeur de modifier unilatéralement la durée de travail d'un salarié.
Est-ce bien cela ?

En tout cas, merci pour cette première réponse.

Par **edith1034**, le **29/11/2011** à **08:01**

Oui tout à fait, un changement des conditions de travail doit être discuté et accepté des deux parties

Par **pat76**, le **29/11/2011** à **15:58**

Bonjour

Prenez connaissance de ces articles du Code du travail er des arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Caastion.

Vous aurez ainsi un aperçu sur vos droits et vos obligations.

En cas de litige avec votre emplyeur, prenez contact avec l'inspection du travail.

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

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16 du Code du travail

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

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

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

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.

Article L3123-22 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 faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du travail

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 du Code du travail

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Article L3122-2 du code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine

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 à temps partiel

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

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 mofication de son contrat de travail est sans cause réelle ni sérieuse ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 4 avril 2006, Bull. Civ. V, n° 133:

" L'employeur qui modifie les horaires de travail d'un salarié à temps partiel sans respecter le délai de prévenance prévu au contrat de travail ne respecte pas ses engagements contractuels et la rupture qui en résulte s'analyse en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 mars 1996, Bull. Civ. V, n° 91:

" Une clause permettant de faire varier à la hausse les horaires de travail à condition d'en aviser le salarié à l'avance par écrit est licite ".

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 6 avril 1999, Bull. Civ. V, n° 166:

" ...Il en est de même de la clause prévoyant la possibilité de modifier les horaires convenus en fonction des nécessités du service ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 décembre 1999, Bull. Civ. V, n° 479:

... 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 lesquels cette modification pourra intervenir ".

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés