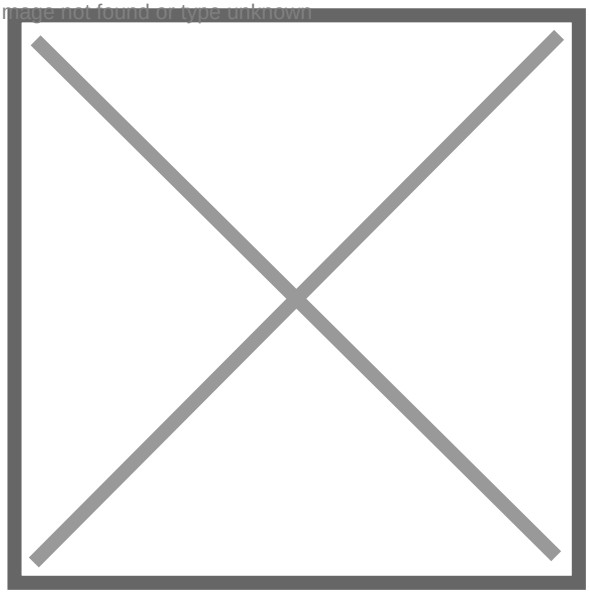
Image not found or type unknown



Est ce que cette procédure est légale?

Par **chocolacaramel**, le **23/08/2011** à **01:59**

Bonjour,

Madame, Monsieur,
J’ai été embauchée en juin 2010 comme vendeuse pour un cdi à temps partiel avec des horaires de 10H30 à 14H30. Fin Février 2011, il change mes horaires, je commence soit à 12, 13, 9 heures pour terminer à 17H. Une semaine après ce changement d'horaire, il me demande verbalement si je souhaite passer à temps plein et me dit que si je suis ok de lui indiquer par LR les horaires et le salaire qui m’arrange.Chose faite
A noter qu'entre Mars et Avril, verbalement il m'a dit de commencer à travailler à temps plein et qu'il me paye 151 +18 heures en heures supplémentaires comme mentionné sur mes fiches de paie. Je lui fais part par LR, que cela ne m’arrange pas qu’il comptabilise les 18 heures en heures supplémentaires car en cas de maladie je ne serai pas bien indemnisée vu que la sécu prendra en compte 151 heures: pas de réponse.
Le 4 Avril, je tombe malade, j’appelle le boulot pour prévenir. Le 05, je lui adresse une LR avec le certificat médical.
Je reçois un courrier de sa part daté du 5 me disant que je n’ai pas justifié mon absence, je lui renvoie les photocopies et le bordereau postal confirmant que j’ai bien justifié mon absence par LR
Fin Avril, il m'envoie une LR me disant que mon contrat de travail à durée indéterminé et à temps partiel passe à un contrat à durée indéterminée à temps plein mais pour une durée de 6 mois. Je lui envoie 2 LR restés sans réponse pour savoir si c’est normal.
Juin, j’envoie par LR ma demande de vacances. Il me les accorde verbalement et m’informe que mes horaires de travail ont changé que je terminerai plus tard. Par rapport à ma situation familiale, je lui dis que cela ne m’arrange pas et que je lui en avais déjà fait part lors de mon passage à temps plein et que nous étions d'accord.Je lui dit que je peux rester une demi heure plus tard mais malheureusement pas au delà.
Il s'est énervé contre moi, m'a traitée de de tous les noms d'oiseaux me demandant de lui

envoyer une lettre de démission et de dégager si cela ne me convennait pas.
Il m'a dit de lui confirmer par LR que je refusais la modification de mes horaires ce que j'ai fais en ne manquant pas de souligner la scène passée dans son bureau.
Mi juillet, Retour de vacances, il m'adresse une LR disant que je n'ai prévenu personne et sans autorisation, je suis partie en vacances.
Je lui ai renvoyée tous les documents par LR attestant qu'il avait été prévenu ainsi que ma fiche de paie dans laquelle il est clairement indiqué absence pour congés payés.
Suite à cela je reçois une LR qui m'informe que je suis convoquée en vue d'un licenciement, qu'il me dispense d'aller travailler jusqu'à la notification de sa décision et que je serai normalement rémunérée durant cette période.
Ma question est de savoir si tout ça est légale ?
Merci d'avance

Par **azerty06**, le **23/08/2011** à **03:27**

Il y a de l'illégalité et des manipulations de la part de votre employeur qui a eu des agissements pour vous faire craquer (changements horaires, pas de réponse de sa part : agit par le déni, se met d'accord avec vous par téléphone puis il nie les faits...).
Heureusement, vous lui avez écrit par lettre recommandée avec AR.

Je vous conseille fortement de vous rapprocher des délégués syndicaux de votre entreprise. Il est préférable d'être accompagné d'une telle personne lors du RDV du licenciement.
Je vous rassure, moi les syndicats j'y croyais pas, et bien ceux sont eux qui m'ont très bien aidé. Car lorsqu'on se retrouve dans cette situation du jour au lendemain, y a personne et même pas un collègue.

Au plus rapide, je vous conseille de prendre votre contrat de travail, vos fiches de paie, tous les courriers échangés avec votre employeur ; et avec tout ça, vous allez au bureau des renseignements de l'inspection du travail. C'est pas un inspecteur du travail que vous y verrez mais des gens de l'inspection qui vont vous renseigner sur votre situation et vous dire ce que vous devez faire. C'est sans RDV, gratuit. Allez-y sans hésiter car nous, on ne peut pas voir ce qui est écrit sur vos contrats.
Gardez un suivi de toute procédure administrative. Faites tout par écrit avec votre employeur, pas de téléphone.

Au bureau des renseignements de l'inspection du travail, allez-y sans hésiter, ils sont SUPER !
Ensuite, vous pourrez aussi saisir le conseil des Prud'Hommes contre votre employeur.
Pensez à garder vos preuves.

Par **pat76**, le **23/08/2011** à **15:52**

Bonjour

Si vous désirez connaître vos droits concernant le travail à temps partiel, je vous invite à aller sur le site de Légifrance dans la rubrique: Les Codes en vigueur.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous choisissez le Code du travail et vous prenez connaissance de tous les articles de L 3123-1 à L 3123-30.

Vous apprendrez ainsi que votre employeur n'a pas respecté la législation du travail concernant le contrat à temps partiel.

Ensuite, suivez le conseil d'azerty06 et allez à l'inspection du travail avec tous vos documents.

Vous aviez passé une visite médicale d'embauche à la médecine du travail?

Par **chocolacaramel**, le **23/08/2011** à **16:58**

Merci pour vos coneils, non je n'ai pas passé de visite médicale

Par **pat76**, le **23/08/2011** à **17:02**

Rebonjour

Donc votre employeur est en infraction car la visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail, est obligatoire.

Il faudra le signaler à l'inspection du travail.

Par **chocolacaramel**, le **23/08/2011** à **17:50**

Merci pour l'info, je ne savais pas que la visite médicale était obligatoire.
J'ai lu sur certains forums que lorsque que l'emplyeur vous demande de rester chez vous par LR et précise qu'il va vous rémunérer normalement, il ne peut s'agir d'un licenciement pour faute grave?
Devait t'il précisier ou non dans sa LR qu'il s'agit d'une mise à pied et de quel type?
Je pense que mon employeur a dans un premier temps voulu me licencier pour absences injustifiées et que lorsqu'il a vu que je les avais justifiées il a changé d'avis.
A votre avis quel genre de licenciement peut t'il faire sachant que la société va très bien?
Le seul refus de modifier mes horaires peut t'il être un motif de licenciement;
Merci

Par **pat76**, le **23/08/2011** à **18:34**

Rebonjour

Vous êtes en CDI à temps partiel, les jours de travail de repos et les horaires ont donc été

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

stipulés obligatoirement sur votre contrat de travail.

Votre employeur ne peut les modifier sans votre accord.

Vous pouvez refuser la modification de vos horaires si vous avez des obligations familiales impérieuses qui vous obligent à ne pas pouvoir modifier vos horaires actuels.

Un refus ne pourra pas être considéré comme une faute grave mais pourra justifier un licenciement. (arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 décembre 2004, Bull. Civ. V, n° 335).

Même en cas de faute grave, l'employeur peut continuer à verser le salaire, même pendant la période de mise à pied conservatoire (ce n'est pas une obligation, c'est un choix de l'employeur). En cas de revirement quand à la décison à prendre par la suite concernant la faute, il est couvert...

Dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, l'employeur ne devait juste indiquer que vous étiez convoqué à un entretien en vue d'une sancttion pouvant allez jusqu'au licenciement.

C'est au cours de l'entretien préalable qu'il indique la faute reprochée et qu'il doit confirmer dans la lettre de licenciement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés