



Baisse de mes heures de travail

Par **worry93**, le **27/01/2015** à **09:55**

Bonjour à tous,

employée depuis 10 mois dans un cabinet d'audit et conseil au poste d'assistante de direction, on vient de me passer aux 35 heures... certes rien d'illégal puisque mon contrat de travail est un 151H/mois avec ajout des heures supplémentaires selon les besoins de l'entreprise.

Simplement, je suis en bisbille avec mon employeur depuis quelques semaines (qui m'a enlevé mon travail de base pour me passer standardiste) et d'autres choses pas terribles.

Ma question: après mes 10 fiches de paye en 169H/mois et ce passage à 151H/mois ai-je un recours quelconque contre cette décision? je vais perdre beaucoup de salaire... de plus, mes collègues restent en 39H semaine...

je vous remercie d'avance pour toute réponse ou conseil. bonne journée à vous

Par **moisse**, le **27/01/2015** à **11:03**

Bonjour,

[citation]certes rien d'illégal puisque mon contrat de travail est un 151H/mois avec ajout des heures supplémentaires selon les besoins de l'entreprise.[/citation]

Voilà tout est dit. Vous avez un contrat 35 h/hebdo que l'employeur respecte.

Par contre si l'employeur ne respecte pas les fonctions contractuelles, vous êtes en mesure de le mettre en demeure de respecter ces dispositions.

Autant on peut toujours temporairement modifier des postes selon les circonstances, autant

on ne peut pas pérenniser une telle situation sans l'accord du salarié.

Selon l'ambiance présente et à venir et selon votre pugnacité (lire tant pis pour l'ambiance, il va en baver) vous disposez de plusieurs voies à emprunter.

La voie violente:

* démissionner en prise d'acte (expressément et clairement indiquée en toutes lettres dans le courrier) et discrimination/harcèlement et simultanément porter plainte auprès du procureur de la république et saisir le conseil des prudhommes en vue de requalifier la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La suite dépendra de votre capacité à démontrer le traitement discriminant dont vous faites l'objet assimilable à un harcèlement.

* la voie à peine moins violente : démissionner en prise d'acte, mais saisine du conseil des prudhommes sans plainte pénale.

L'inconvénient est la non-éligibilité aux allocations de chômage en attendant la décision du conseil.

* la voie un peu moins violente : demander au conseil des prudhommes la résolution judiciaire du contrat de travail pour manquements essentiels de l'employeur à ses obligations, en l'espèce la fourniture de tâches conformes à la qualification contractuelle.

Vous continuez de travailler, mais l'ambiance va vite devenir pesante.

* la voie douce : demander une rupture conventionnelle

Ceci pour être éligible aux allocations de chômage.

* la voie très douce: analyser les motifs de la bisbille, se renseigner sur les préférences en matière de café ou thé de son responsable et faire le gros dos en attendant des jours probablement meilleurs.

Par **worry93**, le **27/01/2015 à 13:39**

Bonjour, merci infiniment pour votre réponse. Malheureusement la prise d'acte n'est pas envisageable pour moi, je ne peux pas me permettre de vivre sans allocations et je ne sais pas combien de temps il faudra pour la décision du jugement...

Je vais essayer de tenir le coup...

Par **moisse**, le **27/01/2015 à 15:54**

C'est la voie la plus sage, mais je m'aperçois avoir omis des points importants dans la prise d'acte.

Si la prise d'acte est concomitante à un dépôt de plainte pour un acte délictueux dont est victime le salarié, Pole emploi considère la démission comme légitime, ouvrant droit à l'éligibilité aux allocations (circulaire UNEDIC 2011-25 du 07/07/2011).

Les faits de violence ou harcèlement sont délictueux.

Par ailleurs depuis la LOI n° 2014-743 du 1er juillet 2014, le conseil des prudhommes doit statuer dans le délai d'un mois de la saisine (code du travail L1451-1) ci-dessous :

==

« Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

==

Bien sur pour emprunter cette voie, il faut avoir des munitions, en l'occurrence un dossier bien monté et des pièces justifiant les allégations aussi bien en matière pénale (harcèlement/discrimination) que civile devant le CPH.

Par **citoyenalpha**, le **27/01/2015** à **23:48**

Bonjour

oui enfin vaut mieux quand même négocier au préalable.

Et à défaut de négociation y a le "ça va te couter cher mon pauvre" et hop je prend mon temps pour tout, je me fout de tout, je me met en arrêt pour prendre du repos, et hop le café renversé sur l'ordinateur qui fait tout disjoncté : ooooohhh vous n'aviez pas sauvegardé ce n'est pas prudent... lol

bref un employé peut rendre son maintien dans l'entreprise très difficile et cependant il percevra les assedics au final et l'employeur a intérêt de respecter les règles en matière de licenciement...

Restant à votre disposition

Par **moisse**, le **28/01/2015** à **10:55**

C'est tout à fait vrai, il est difficile d'agir à l'endroit d'un salarié qui embauche en chaussures de plomb car prédisposé à perdre son emploi.

Bien qu'en tant qu'ancien employeur je peux vous assurer qu'on peut toujours pourri la vie d'un salarié lorsqu'on a les moyens techniques ou financiers de ses ambitions.

Mais cela n'empêche pas de faire le tour des solutions qui s'offrent dans le cas exposé, sans verser dans le terrorisme.

Par **citoyenalpha**, le **28/01/2015** à **14:06**

c'est sûrement l'ancien employeur qui répond lol

effectivement il faut faire le tour de TOUTES les solutions.

Par **moisse**, le **28/01/2015** à **16:56**

Vous remarquerez que, ici, j'ai indiqué l'éventail des solutions qui pouvaient s'offrir au salarié en fonction de sa combativité.

Sans quitter le monde légal.

Bien des employeurs auraient pu répondre:

"les portes ne sont pas en briques, elles s'ouvrent dans les 2 sens, il suffit de démissionner lorsqu'on n'est pas satisfait de son emploi".

Par **citoyenalpha**, le **28/01/2015** à **18:41**

vous remarquerez que j'ai privilégié la négociation

et l'employé de répondre "si vous voulez que je parte vous n'avez qu'à me licencier" lol

Par **moisse**, le **28/01/2015** à **19:40**

J'aime bien cet échange et j'espère ne pas lasser les lecteurs.

Moi aussi je privilégie la négociation, je vais même jusqu'à suggérer un conseil de gros dos

==

"* la voie très douce: analyser les motifs de la bisbille, se renseigner sur les préférences en matière de café ou thé de son responsable et faire le gros dos en attendant des jours probablement meilleurs."

==

et : "C'est la voie la plus sage".

==

N'empêche que le but est de donner un éclairage juridique, après le salarié devant un choix multiple assume.