



Changement d'horaires de travail

Par **Bibi16**, le **01/03/2018** à **18:15**

Bonjour,

J'aimerais connaître mes droits dans la situation suivante : Je travaille en pharmacie et je dois retourner travailler après un congés maternité le 17 avril seulement je viens d'apprendre que mon employeur souhaite modifier mes horaires.

Avant je travaillais le mardi 13h45-20h15, jeudi 12h45-20h15, vendredi 17h15-20h15, samedi 11h30-19h30 soit 25h/semaine.

Maintenant on veut me faire faire mardi 12h30-15h30/18h30-20h15, jeudi 12h30-15h30/18h30-20h15, vendredi 12h45-20h15, samedi 12h-20h soit 25h/semaine.

Ce qui me dérange surtout se sont les mardis et jeudis que je faisais avant en continu alors que maintenant je me retrouve avec une pause de 3h en plein milieu de la journée. Ayant un enfant en bas âge j'avais déjà pris certaines dispositions avec la crèche, ces changements d'horaires ne me conviennent donc pas du tout.

Je fais donc appel à vous pour connaître mes droits vis à vis de cette situation.

Mon employeur a-t-il le droit de modifier mes horaires sans mon accord?

si je refuse ces nouveaux horaires a-t-il le droit de me diminuer mes heures ou pas?

Si je refuse ces nouveaux horaires peut il assimiler ça à une faute grave et puis je être licencié sans aucuns recours ?

Je tiens à préciser que j'ai toujours voulu faire plus que 25h/semaine, ceci n'est pas une volonté de ma part et mon employeur ne m'a jamais donné mon nouveau contrat de travail (suite à un regroupement d'officines).

Merci d'avance pour tous vos renseignements, j'espère que vous pourrez m'éclairer.

Cordialement

Par **morobar**, le **01/03/2018** à **18:20**

Bonjour,

Oui, il ;,peut modifier ces horaires comme vous l'indiquez, il ne s'agit pas d'une modification contractuelle, mais d'une simple et nouvelle organisation qui n'appelle pas votre accord.

Un refus conduira:

* à l'accord de votre employeur sur un statu-quo ou une nouvelle définition vous convenant mieux

* une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

* une rupture conventionnelle.

Par **lag0-2**, le **01/03/2018** à **19:23**

Bonjour morobar,

Attention, il s'agit ici d'un contrat à temps partiel. Dans ce cas, l'horaire et sa répartition quotidienne et hebdomadaire sont contractuels. Le contrat peut prévoir, ou pas, que ces horaires peuvent être modifiés et à quelles conditions.

S'il n'est pas prévu au contrat de telles modifications (ici elles sont importantes, modification journalières et hebdomadaires), le salarié peut refuser.

Par **Bibi16**, le **01/03/2018** à **20:08**

Merci de vos réponses, le problème c'est que je n'ai pas de contrat, j'ai seulement mon ancien datant d'avant le regroupement d'officines

Par **Bibi16**, le **02/03/2018** à **07:56**

Faut il que je réclame mon contrat actuel ?

Merci d'avance

Par **lag0-2**, le **02/03/2018** à **09:13**

Pour un temps partiel, le contrat écrit est obligatoire et certaines informations doivent y être indiquées, tel justement l'horaire et sa répartition (contrairement au temps plein).

Je ne sais pas exactement ce que vous appelez "regroupement d'officines", mais s'il s'agit d'une fusion, votre contrat est toujours valable.

[citation]Article L1224-1

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.[/citation]

Par **morobar**, le **02/03/2018** à **09:18**

Contrat à temps partiel ou complet, le raisonnement est identique, qui fait la distinction entre modification contractuelle et organisation différente du temps de travail.
Les modifications sont peu importantes ici, et le salarié n'a pas forcément intérêt à éluder la partie négociation au profit de la controverse.

Par **lag0-2**, le **02/03/2018** à **09:33**

Désolé morobar, mais vous faites erreur.

Comme déjà indiqué, pour un temps partiel, l'horaire et sa répartition sont obligatoirement contractuels. Donc, une modification ne peut être apportée que conformément au contrat. Les modifications, ici, contrairement à ce que vous dites sont très importantes car il y a modification de la répartition de l'horaire dans la semaine.

Avant, le salarié travaillait 6.5 heures le mardi, dans le nouveau projet, 4.75 heures, le jeudi, on passe de 7.5 heures à 4.75 heures, le vendredi, de 3 heures à 7.5 heures. Cela va bien plus loin qu'une modification de l'horaire dans la journée (par exemple commencer et finir une heure plus tôt).

N'oubliez pas qu'un salarié à temps partiel doit pouvoir cumuler les emplois. Un employeur ne peut donc pas bousculer comme il veut l'emploi du temps de son salarié qui pourrait alors ne plus pouvoir travailler chez son autre employeur.

[citation]Le salarié a le droit de refuser une modification de la répartition de ses horaires de travail lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications.(*)

Si le contrat de travail prévoit des cas de changement d'horaires, le salarié peut refuser la modification lorsqu'elle n'est pas compatible avec :

des obligations familiales impérieuses ;
le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée (Code du travail, art. L. 3123–24).

[/citation]

<https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/modification-du-contrat-de-travail-exemple-d-un-salarie-a-temps-partiel>

(*) c'est ce que je disais plus haut, donc à Bibi16 de bien vérifier son contrat.

Par **Bibi16**, le **02/03/2018** à **11:10**

Exact je parle de regroupement d'officines mais le terme exact est fusion.

Sur mon ancien contrat il est noté :

"La durée hebdomadaire du travail sera de 25h par semaine soit 108.32 h par mois.

Répartie de la manière suivante :

-mercredi 9h à 12h / 14h à 19h

-jeudi 9h à 12h/ 14h à 19h

- samedi 8h30 à 12h30 / 14h à 19h

Sans autres mentions

Puis on m'a changé mes horaires à la fusion mais c'était juste un document word m'indiquant qu'il y avait changement dans mes horaires et que j'acceptais mes nouveaux horaires mardi 13h45-20h15, jeudi 12h45-20h15, vendredi 17h15-20h15 et samedi 11h30-19h30

Par **Lag0**, le **02/03/2018** à **13:51**

Donc vous savez à quoi vous en tenir, puisque votre contrat n'indique rien sur un éventuel changement d'horaire, vous pouvez refuser. Tout comme vous auriez pu refuser la première fois...

Par **Bibi16**, le **02/03/2018** à **21:28**

Merci de vos réponses

Par **citoyenalpha**, le **03/03/2018** à **03:55**

Bonjour

attention cependant car avec les nouvelles ordonnances les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne sont plus, dans certains cas, dissuasives.

Restant à votre disposition

Par **Lag0**, le **03/03/2018** à **09:15**

[citation]attention cependant car avec les nouvelles ordonnances les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne sont plus, dans certains cas, dissuasives. [/citation]

Elles ne l'ont jamais vraiment été de toute façon...

Par **morobar**, le **03/03/2018** à **10:07**

C'est pour cela que, dans le cas de notre salariée, je privilégierai la négociation, car un licenciement ou une controverse devant le CPH interdirait tout espoir de retrouver un travail dans la même branche sur le plan local.

Par **Bibi16**, le **05/03/2018** à **08:54**

Merci de vos réponses, c'est bien la négociation que je compte privilégier

Par **morobar**, le **05/03/2018** à **10:42**

Vous avez raison et prenez en compte mon avis si vous escomptez poursuivre votre carrière dans cette branche et toujours dans l'Allier.

C'est tout à fait le genre de branches dans lesquelles les futurs employeurs contactent les anciens qui figurent sur le CV.