



Pas d'horaire sur mon contrat

Par **seth84fr**, le **06/05/2013** à **17:31**

Bonjour

Sur mon cdd il n'y a pas d'horaire journalier n'y pour la semaine.

Est ce que cela est legale?

Et mon responsable me sort un simple document power point, avec dessus le reglement du promoteur des ventes.

Ou dessus il y a des horaires noté. Cela est il valable?

cordialement

Par **moisse**, le **06/05/2013** à **19:15**

Bonjour,

En tout cas ce n'est pas très malin.

SI les horaires indiqués ne vous satisfont pas, en période d'essai vous indiquez soit que vous partez, soit vous faites part de vos souhaits ou du moins de votre compréhension des termes du contrat auquel vous avez souscrit.

Par **seth84fr**, le **06/05/2013** à **19:23**

Oui je ces il nous on fait signer en rapide pendant notre formation et ma periode dessai est deja passer.

Et la suite a une divergence je me suis rendu compte de cela.

Par **moisse**, le **07/05/2013** à **09:40**

Bonjour,

En cas de doute sur l'interprétation d'une convention, celui-ci profite à la partie qui s'oblige (le salarié) et contre la partie qui stipule (l'employeur).

Code civil 1162

Par **seth84fr**, le **07/05/2013** à **09:58**

Merci de cette reponce.

Donc si je comprend bien cela est en ma faveur.

Par **Lag0**, le **07/05/2013** à **10:07**

Bonjour,

De toute façon, sauf si vous êtes à temps partiel pour lequel des règles plus contraignantes existent, le changement d'horaire (la répartition dans la journée et dans la semaine) est du ressort du pouvoir de direction de l'employeur. Vous ne pouvez pas vous y opposer, sauf pour passage horaire de jour à horaire de nuit et réciproquement.

Il n'y a aucune obligation à indiquer un horaire dans un contrat si c'est un temps plein. En général on se contente de mettre que le salarié se conformera aux horaires du service dans lequel il est affecté.

Il est même déconseillé d'indiquer un horaire, car ensuite, le salarié peut le considérer comme contractuel et refuser les modifications, alors que, comme dit plus haut, la modification d'un horaire n'est pas une modification essentiel du contrat et ne nécessite pas l'accord du salarié.

Par **seth84fr**, le **07/05/2013** à **10:10**

La ce n est pas les horaires qui me pose le plus de probleme. Ces qu il n y a pas ecrire 35h hors que sur ma fiche de paie. Et qu il me demande de bosser de 6h a 15h du lundi au jeudi et 9h 18h30 le vendredi et samedi. Soi 9h par jour.

Par **Lag0**, le **07/05/2013** à **10:18**

Là c'est différent !

Si rien n'est indiqué, c'est donc que le salaire prévu l'est pour la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine (151.67 heures par mois).

Tout ce qui dépasse ces 35 heures par semaine doit être considéré comme heures supplémentaires.

Je suppose que vous n'avez pas non plus un accord d'aménagement du temps de travail, ni un forfait en heures ou en jours ?

Par **moisse**, le **07/05/2013** à **10:28**

Bonjour,

On ne peut confondre amplitude de journée et temps de travail.

Selon ce que vous exposez et en l'absence de coupure, outre une situation totalement illicite, vous atteignez un horaire hebdomadaire de 54 heures par semaine.

Cela paraît pour le moins improbable.

Par **Lag0**, le **07/05/2013** à **11:42**

Il est vrai que je n'avais même pas remarqué que seth84fr travaillait sur 6 jours. Donc effectivement, 6 jours à 9 heures de travail, vous dépassez la durée maximale autorisée qui est de 48 heures par semaine (44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives).

Par **seth84fr**, le **07/05/2013** à **12:34**

Non je ne travaille que 5 jour le jeudi et dimanche je suis de repos.

Par **Lag0**, le **07/05/2013** à **13:31**

[citation]Non je ne travaille que 5 jour le jeudi et dimanche je suis de repos.[/citation]

C'est vous qui disiez :

[citation]Et qu'il me demande de bosser de 6h à 15h du lundi au jeudi et 9h à 18h30 le vendredi et samedi.[/citation].

Lundi au jeudi = 4 jours

Vendredi et samedi = 2 jours

Il me semble que cela fait bien 6 jours...

Par **seth84fr**, le **07/05/2013** à **18:20**

oui je me suis trompé ces du lundi au mercredi et vendredi samedi.

Par **moisse**, le **07/05/2013** à **18:25**

Bonjour,
Et en outre de quelles coupures disposez vous pour déjeuner par exemple ?

Par **seth84fr**, le **07/05/2013** à **18:27**

Rien n'est spécifié dans mon contrat. Je ne sais pas à quel temps de pose j'ai le droit. Je suis promoteur de ventes chez Orangina Schweppes France.

Par **moisse**, le **07/05/2013** à **18:31**

Bonjour,
Eu égard à la taille de l'entreprise, on peut soupçonner un contrat 35 h.
Dès lors vous disposez de 2 heures pour déjeuner le midi.
Rien ne vous empêche d'entretenir votre responsable, par exemple en lui posant la question de l'horaire de coupure qui l'arrangerait.
Il n'y a rien d'agressif à poser ce genre de question.

Par **seth84fr**, le **07/05/2013** à **18:33**

il ne répond pas et détourne à chaque fois le sujet.
car lui-même n'est pas capable de me dire si j'ai 35h ou 39h.

La je pense faire une rupture du CDD d'un commun accord.
mes je ne sais pas si ça ouvre des droits au chômage.

Par **pepelle2**, le **07/05/2013** à **20:35**

bonjour

Ne pas confondre horaires de travail (facultatifs dans le contrat de travail si temps plein) et durée de travail. La durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) doit obligatoirement être indiquée dans un contrat de travail (cdi ou cdd). Si vos fiches de paie indiquent 151.67 h, vous êtes à 35 heures par semaine. A vous de voir si vous faites plus ou pas et le cas échéant de réclamer des HS.

La rupture d'un cdd d'un commun accord donne droit à indemnisation chômage.

Par **moisse**, le **08/05/2013** à **08:45**

Bonjour,

Dans la mesure où le contrat CDI n'est pas obligatoirement écrit, on ne peut guère soutenir utilement l'obligation d'une quelconque indication relative au temps de travail.

Ici dans le cadre d'un CDD en absence d'indication spécifique, il s'agit d'un contrat 35 h.

Par **pepelle2**, le **08/05/2013 à 09:51**

La France s'asseyant depuis 1995 sur la circulaire européenne imposant un écrit pour TOUS les types de contrat, en effet un cdi temps plein n'a pas d'obligation d'être écrit. Dans ces conditions, il est évident qu'aucune mention n'est obligatoire. Par contre si l'employeur veut faire un écrit, (notamment pour imposer des clauses ou ne serait-ce qu'un essai) des mentions obligatoires surgissent dont la durée du travail. En l'absence de celle ci, il y a présomption de travail à 35 h pouvant être infirmé ou confirmé par le bulletin de salaire Dans le cas de notre internaute, le cdd étant obligatoirement écrit, la mention de la durée du travail était obligatoire. Son bulletin de salaire est une présomption de temps plein (s'il indique bien 151.57). Au delà il est en HS.

Par **moisse**, le **08/05/2013 à 10:50**

Re-bonjour,

Lors de la rédaction d'un CDD, il existe des mentions obligatoires dont l'absence peut entraîner la requalification (motif..)

Il existe aussi des mentions indispensables dont l'absence va déboucher sur l'application à l'avantage du salarié du code du travail et de la convention collective.

Le nombre d'heures figure parmi ces mentions indispensables, dont l'absence renvoie à la durée légale du travail.