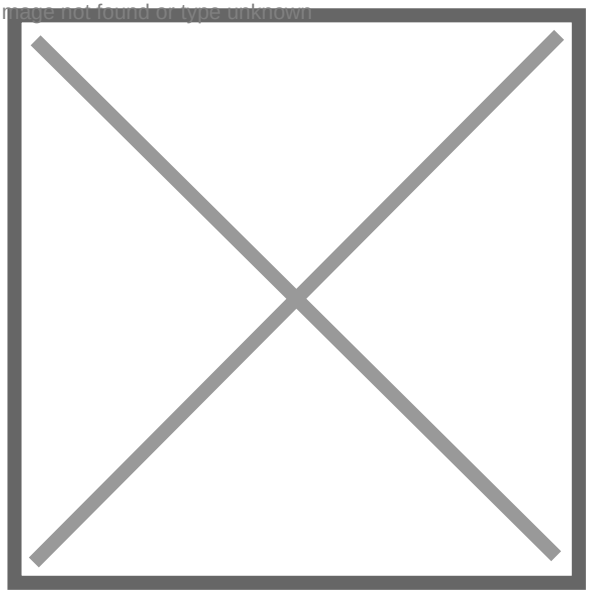
Image not found or type unknown



As-t'on le droit de modifier autant les horaires de travail

Par **dido451**, le **21/06/2015** à **16:40**

Bonjour,

Mon ex travaille dans une station service et dépends donc de la **convention collective des services de l'automobile.**

Sur son contrat de travail il est marqué qu'elle devra effectuer **35 h hebdomadaires** et qu'elle pourrait travailler les soirs, dimanches et jours fériés.

Sur son planning actuel fait avec son ancienne gérante, elle alterne une semaine du matin et une autre du soir et avait gardé son mercredi de libre pour notre fils
qui a **11 ans**

Semaine du matin: Lundi 7h-15h mardi 7h-16h mercredi: Repos
jeudi et vendredi 7h-16h et samedi et dimanche: Repos

Semaine du soir: Lundi et mardi 7h-14h
mercredi et jeudi: Repos Vendredi et samedi 14h-21h
et dimanche 13h-20h

Son ancienne gérante étant partie, un couple de gérants arrive début juillet.

Et il lui impose une modification de son planning.

Elle devra travailler tous les soirs week-end compris de 15h15 à 21h et seulement le Lundi comme jour de repos.

Il me semble pas qu'il ai le droit de faire ça, il me semble que dans les entreprises avec une dérogation permanente pour le dimanche il faut qu'il y ai un roulement.

De toutes façons, **elle ne peut accepter ces horaires,** notre fils qui habite avec elle va entrer au collège et à part au réveil il ne verra pas sa mère. Après le collège, il devra entièrement se gérer tout seul et il sera au lit quand sa mère rentrera et aucun week-end non plus.

Si elle n'accepte pas, que doit-elle faire ? Elle reste chez elle et attends qu'il la licencie et après on poursuit pour licenciement abusif, car ce n'est pas une toute petite modification mais ça change tout le contrat de travail.

Surtout qu'elle a elle même établi un planning avec un roulement entre le gérant sa femme et elle.

Grand besoin de votre aide, car c'est panique à bord dans la famille, merci d'avance

Par **moisse**, le **22/06/2015** à **08:37**

Bonjour,
[citation] il me semble que dans les entreprises avec une dérogation permanente pour le dimanche il faut qu'il y ai un roulement.
[/citation]
Il vous semble mal, le roulement avec un seul salarié ou deux c'est vite réalisé.
[citation]Si elle n'accepte pas, que doit-elle faire [/citation]
Refuser tout simplement et lui confirmer par écrit qu'il ne s'agit pas d'une simple modification d'organisation, mais d'un changement important de ses conditions contractuelles.
Le refus de signer un tel avenant n'est pas constitutif d'une faute et ne peut pas être sanctionné.
L'employeur placé en face de ce refus dispose d'une seule alternative:
* laisser tomber
* prétendre que la situation économique de l'entreprise ne lui laisse pas le choix et donc mettre en œuvre une procédure de licenciement économique. Mais comme le licenciement pour ce motif sera contesté, il devra prouver devant le conseil des prudhommes les impératifs en question.
C'est mission impossible puisque cette entreprise a fonctionné ainsi pendant des années.

Par **dido451**, le **22/06/2015** à **12:11**

Bonjour,

Merci de m'avoir répondu, je n'ai pas trop compris votre phrase:
"Il vous semble mal, le roulement avec un seul salarié ou deux c'est vite réalisé."

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

De toutes façons, au total avec elle et le couple ils sont 3, donc pas de problème pour effectuer un roulement. d'ailleurs elle avait établi et soumis un planning avec ce roulement mais, le gérant reste sur sa position de la faire travailler tous les soirs et week-end.

Donc comme vous le conseillez, on va envoyer une lettre recommandée avec AR pour lui signifier qu'elle refuse de tels horaires. Mais j'avoue que je ne sais pas trop comment tourner la lettre.

Maintenant si le planning n'est pas changé, que doit-elle faire le 1er juillet si elle a rien signé.

Elle ne va pas au travail ?

On est complètement perdu devant cette situation

Merci de votre aide

Par **dido451**, le **22/06/2015** à **12:46**

J'essaye tant bien que mal de faire un lettre.

Mais à part écrire qu'elle refuse le planning je ne sais pas quoi dire, doit on parler de notre fils de 10 ans qui a besoin de voir sa mère

Est-ce que je dois préciser dans la lettre que d'après la convention il doit y avoir un roulement ?

Je suis désolé avec mes questions mais beaucoup d'angoisse et d'interrogations et la date du 1er juillet se rapproche vite

Merci

Par **dido451**, le **22/06/2015** à **13:59**

C'est très compliqué pour moi mais si je regarde la convention collective, il est stipulé ceci:

Article 1.09
b) Organisation collective du travail
1
Par dérogation, le travail peut être effectué tous les jours de la semaine, dans les établissements
admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux articles
L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36heures consécutives incluant le dimanche.

Les dérogations exceptionnelles ou temporaires au repos dominical, qui sont celles prévues par l'article 1.10 b

Article 1.10
En vigueur étendu
a) Repos journalier
Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.
Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire
Principes
Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.
La demi-journée ou la journée de repos dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche est accolée au dimanche, sauf accord contraire entre l'employeur et chaque salarié concerné.
Dérogations permanentes
Dans les établissements visés au 2e alinéa de l'article
1.09 e, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.
La durée effective et les modalités du repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service continu à la clientèle.

Article 1.09

e) Forfait en heures sur l'année
1. Salariés visés

Les salariés dont le temps de travail est aléatoire et impossible à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peuvent être rémunérés sur la base d'un forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci :

- cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé que a posteriori.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **22/06/2015** à **15:54**

Bonsoir,
Je maintiens qu'il s'agit d'un changement de conditions essentielles du contrat de travail qui impliquent l'accord du salarié.
En effet l'article L 3122-6 du code du travail ne concerne que les accords collectifs, et non un accord individuel lorsqu'il n'y a qu'un seul salarié.
Que faire au 1er juillet ;
* prendre acte et démissioner à ce titre, en saisissant le conseil des prudhommes. Solution déconseillée, car en attendant le jugement requalifiant la démission en licenciement, pas d'éligibilité aux allocations de Pole-emploi
Théoriquement la décision doit intervenir rapidement, dans le mois selon les dispositions de article L. 1451-1 du Code du travail.
* refuser d'accomplir le nouvel horaire, se présenter à l'ancien et attendre la réaction de l'employeur qui devrait déboucher sur un licenciement. Puis saisir le conseil des prudhommes au motif d'un licenciement sans cause réelle et sérieuses.
* prendre les nouveaux horaires en avisant l'employeur saisir le conseil des prudhommes en vue de la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs.
L'avantage est de conserver son salaire, l'inconvénient est qu'il faut attendre le jugement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés