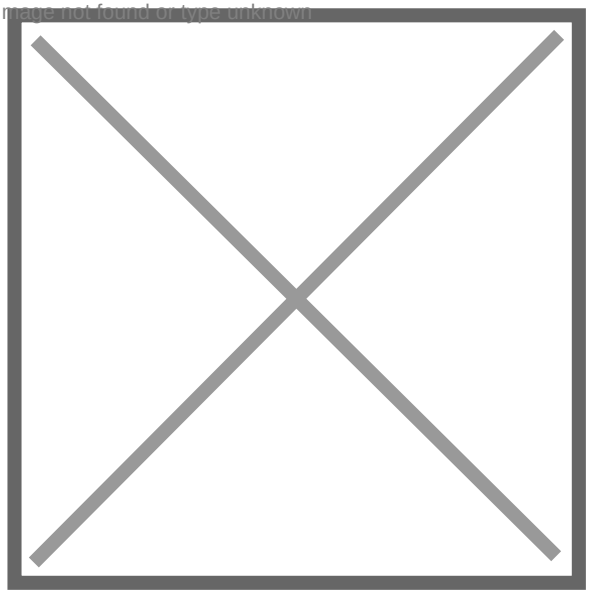
Image not found or type unknown



L'employeur choisi les dates de vacances

Par **didouminette**, le **27/04/2009** à **18:29**

Bonjour,

Je travaille Chez le meme patron dans la vente depuis 3 ans et cette année le magasin s'est agrandi donc je ne peux plus choisir mes congés.
Il m'impose 3 semaines en juin.
A t'il le droit car je n'aurais pas de vacances avec ma fille , il me fait travailler en juillet et aout.
a préciser qu'il veut me pousser à démissionner, je suis en arret maladie depuis 2 mois (suite a une opération programmée alors qu'il est vrai c'était l'inventaire) il dit que j'en fais exprès et que l'entreprise n'a plus besoin de moi. du fait il me punit ainsi !il veut à mon retour me mettre au ménage alors que j'étais à la vente commerce de détail.
Merci d'avance de me dire s'il a le droit de m'imposer mes vacances et de me changer de poste à mon retour de congé maladie

Par **Marion2**, le **27/04/2009** à **18:38**

Bonsoir,

C'est le patron qui a le choix des dates de congés de ses employés.

Désolée.

Par **jrockfalyn**, le **27/04/2009** à **18:47**

Bonjour,

Selon le code du travail, sauf dispositions particulières dans la convention collective (assez rare) **c'est bien l'employeur et lui seul qui choisit l'ordre et les dates de départ en vacances**[s][/s]. Cependant avant de fixer cet ordre, il doit au préalable consulter les délégués du personnel (lorsqu'ils existent) et s'efforcer de tenir compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Par ailleurs, l'employeur est tenu par une obligation de loyauté et de bonne foi.

Or compte tenu du contexte que vous évoquez, il semble que l'attitude de l'employeur qui vous impose une modification du contrat de travail (déqualification évidente, voire humiliante) et vous reproche des faits en relation avec votre état de santé soit quelque peu déloyale. On pourrait ici parler de discrimination et, en cas de répétition des actes, de harcèlement moral.

Saisissez les représentants du personnel (DP) s'ils existent, ou à défaut le médecin du travail et l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

Cordialement

Par **didouminette**, le **07/05/2009** à **08:50**

merci pour ces réponses, mais depuis je n'ai pas repris car il est vrai "je traine les pieds" et il m'a écrit que le poste que j'occupais a une baisse d'activité (ce qui était déjà le cas avant mon arrêt) et il me dit que je serais à mi temps à mon poste et l'autre temps au ménage.
A t'il le droit , ou peut il m'imposer un temps partiel ?
Merci pour vos conseils il n'y a pas de délégué et je ne peux payer un juriste.
Merci encore

Par **jrockfalyn**, le **07/05/2009** à **09:33**

Bonjour,

La jurisprudence distingue 2 types de changements pouvant affecter le contrat de travail :

1. les modifications du contrat, proprement dites. Elles visent à modifier un élement essentiel du contrat (salaire, durée du travail : temps partiel ou temps complet ; qualification et niveau hiérarchique, secteur géographique, introduction d'une clause de mobilité ou d'une clause de non concurrence, etc...).

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Cette modification ne peut pas être impsoée unilatéralement par l'employeur, qui doit la proposer au salarié qui est libre d'accepter ou de refuser.

En cas de refus l'employeur doit renoncer à la modification, ou, s'il estime que la modification demandée était indispensable à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise, engager la procédure de licenciement.

Le licenciement ne pourra pas reposer sur le refus du salarié, mais sur les motifs qui dictaient la modification et sur l'impossiblité de poursuivre le contrat aux conditions antérieures. Sur ces points, les juges vérifient le respect de l'obligation de bonne foi de l'employeur.

Dans cette hypothèse, le refus du salarié ne peut pas être considéré comme fautif.

2. Les simples changements des conditions d'exécutions du contrat de travail.
Il s'agit ici de changements mineurs, qui ne remettent pas en cause l'équilibre du contrat (ex. Horaires de travail : commencer 1/4 d'heure plus tôt ou plus tard, changement de tâches de travail restant dans la même qualification d'emploi, changement du lieu de travail à l'intérieur d'un même secteur géographique...)

Ces changements relèvent du pouvoir de direction de l'employeur qui peut les décider unilatéralement, sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'accord du salarié. Ce dernier ne peut donc pas, en principe, les refuser, un tel refus pouvait être considéré comme fautif et entraîner un licenciement disciplinaire.

Dans votre situation, on constate que l'employeur envisage soit de vous faire passer à temps partiel, soit de vous affecter de nouvelles tâches de travail, en l'occurrence le ménage.

LE PASSAGE A TEMPS PARTIEL est une modification du contrat de travail qui ne peut en aucun cas vous être imposé unilatéralement. L'employeur, qui invoque une baisse d'activité justifiant cette diminution du temps de travail, doit s'inscrire dans la procédure de modification du contrat pour un motif économique : vous adresser un courrier (LRAR) pour vous proposer la modification : le courrier doit préciser que vous disposez d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connnaître votre refus (votre silence au terme de ce délai valant acceptation de la modification).
Votre refus lui imposera alors soit de renoncer à la modification, soit d'engager une procédure de licenciement pour motif économique...

L'AFFECTATION DE NOUVELLES TACHES DE TRAVAIL - il convient ici de vérifier si les tâches proposées (faire le ménage) entrent, selon la convention collective, dans la classification correspondant à votre qualification (niveau, échelon ou coefficient inscrits sur votre fiche de paie ou votre contrat de travail). Dans l'affirmative, il s'agit d'un simple réaménagement des conditions d'exécution du contrat que vous ne pouvez en principe pas refuser. Dans le cas contraire, il s(agira d'une modification du cotnrat, soumise à votre consentement exprès et préalable...

Dans les deux cas, on peut supposer que l'employeur utilisera votre refus pour engager la procédure de licenciement. La qualification donnée à ce licenciement (faute, économique ou autre) pourra alors être contestée devant le conseil des prud'hommes.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bon courage

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés