



## Litige:multi employeurs ds le secteur de l'aide à domicile

Par **annesophie12**, le **26/02/2008** à **20:01**

je suis déléguée du personnel dans une admr de 22 salariées; une salariée a pris contact avec moi car elle a des pbm avc notre employeur ( directrice bénévole)

elle a signé un contrat de 100h/mois temps partiel modulé avec l'admr et comme le demande l'employeur a signalé par écrit les heures qu'elle faisait en Chèque Emploi Service, 3h le lundi e 2h le vendredi; comme stipulé par la convention collective dont nous dépendons, ( contrepartie à la mise en place du temps prtuel modulé ) la salariée a donc fait appliquer le principe d'un plage de non disponibilité d'une journée ouvrable par semaine;

l'employeur s'engage donc, normalement, à en tenir compte dans le cadre légal----> pour le planning de mars, l'employeur lui a supprimé cette plage et après entretien téléphonique afin de trouver une solution, il l'a menacé de baisser son contrat en invoquant la priorité de travail pour son entreprise;

quelle attitude adopter, quel recours utiliser, est ce légal? j'attends beaucoup de votre aide!  
cordialement

Par **citoyenalpha**, le **26/02/2008** à **20:23**

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les termes substantiels du contrat. Les plages de disponibilité sont un droit garanti pour les travailleurs à temps partiels suivant la collection

collective dont vous dépendez et la durée de temps de travail mensuel l'est d'autant plus.

En conséquence le salarié peut pour prouver sa bonne foi au cas où l'employeur ne le serait pas (ce qui paraît être le cas) notifier à l'employeur par voie de lettre recommandée avec accusé de réception son erreur sur les plannings à venir quand à la disponibilité de l'employé. Qu'en conséquence il ne pourrait n'étant pas disponible être présent en date et lieu indiqué et que par conséquent il lui appartient de faire le nécessaire afin de veiller à son remplacement.

Je vous conseillerai de noter toutes les remarques avec les jours et heures qui ne seraient pas conformes au droit du travail et aux attitudes désobligeantes de l'employeur.

Si la situation ne s'améliore pas vous pouvez vous adresser au supérieur de la directrice s'ils existent.

En tout cas vous avez le droit pour vous rester stoïcisme calme droit dans vos bottes et tenez nous au courant des évolutions

Bonne continuation

Par **lolo33200**, le **26/02/2008** à **20:32**

Un contrat est un contrat, l'employeur comme l'employé doit se tenir aux engagements pris au travers de ce contrat. Il ne peut être modifier qu'après entente préalable entre les deux parties. Si ce problème ne se règle pas, il faudrait que l'employeur puisse justifier devant les prud'hommes le fait qu'il baisse son quota d'heure alors qu'il justifiait la suppression de la plage d'indisponibilité par un accroissement de la charge de travail..... Il y a quand même là une grosse ambiguïté !

Par **annesophie12**, le **27/02/2008** à **01:42**

un grand merci aux personnes qui ont pris le temps de répondre à ce message, me confortant dans les conseils que j'ai donné à cette salariée!

à très bientôt!!

Par **citoyenalpha**, le **27/02/2008** à **01:45**

Merci de vos encouragements

Bonne continuation et si vous avez besoin nous sommes à votre disposition même la nuit comme vous le voyez lol

Par engler, le 01/06/2010 à 21:32

Bonjour,

Je rencontre un problème similaire . J'aurai besoin de votre aide.

J'ai un CDI de 10h depuis presque 2 ans maintenant. J'ai trouvé un autre petit travail un CDD pour 4 mois à 20h. donc avec ses 2 emploi je ne dépasse pas les 48 maximales. J'ai informé mon 1 employeur principale et je lui ai effectué un planning de mes disponibilités. Le problème se pose que je dois travailler les samedi chez les 2 employeurs. Mon employeur principale n'a pas tenu compte de mes disponibilités et dans le planning qui change en permanence j'ai du constater qu'elle ma mis le samedi également. J'ai essayé de parler avec elle mais elle ne souhaite rien savoir. Elle ma dit que si je ne suis pas la il yaura une pénalité financière. A t-elle le droit de faire sa?? Dans le cadre de doubles emploi les employeurs sont tenu à respecter les disponibilités des employés?

Merci pour votre réponse