



Questions sur La Réunion du personnel

Par **AlexDaw**, le **25/09/2017 à 14:42**

Bonjour,

Désolé si je me trompe de catégorie je ne savais pas trop dans quoi la classer ...

Voilà, je rentre de vacances et apprend que j'ai une reunion du personnel le vendredi qui vient et cela tombe sur mon jour hebdomadaire de repos.

La Réunion est indiqué obligatoire.

Mes questions sont les suivantes :

Qu'incombe t'il du fait que je dois retourner sur mon lieu de travail sur un jour de repos ?

Les frais de déplacements peuvent-il être imputés à mon employeur ?

Quels sont les délais pour qu'elle soit obligatoire ? Dans mon cas je demandes car ma femme travaille et je me retrouve avec mon fils de 8 mois à devoir prévenir la nounou 4j avant... ce qui n'est pas correcte...

Merci d'avance et encore désolé si la catégorie n'est pas la bonne.

Par **Visiteur**, le **25/09/2017 à 18:27**

Bsr,

La réunion est obligatoire...pour ceux qui sont présents.

L'absent risque un avertissement.

Par **morobar**, le **25/09/2017 à 18:34**

Hélas cette réponse est erronée.

Sauf empêchement dument prouvé, par exemple à cause le cas échéant d'un délai réduit de convocation, l'absence sera considérée comme un acte d'insubordination.

Le mieux est d'aller aux renseignements pour en connaître un peu plus et apprécier le degré d'importance de la communication, l'insubordination pouvant être sanctionnée à l'échelle de cette communication.

Pour le reste le temps doit être décompté et payé.

Par **AlexDaw**, le **25/09/2017 à 20:08**

Merci.

Le trajet peut-il faire part d'un remboursement également ? Du fait que je ne me rend sur place que pour cette Réunion du coup .. ?

Par **AlexDaw**, le **25/09/2017 à 20:14**

Puis-je considérer que l'apprendre le lundi pour le vendredi est un rien bref comme délai ? Au vu du fait d'avoir un enfant de 8mois..? Étant en vacances c'est bien a eux de m'en informer ?

Quels sont les textes de lois qui traite du sujet ? Remboursement, obligation, délais etc..?

Par **Lag0**, le **25/09/2017 à 20:51**

Bonjour,

Cette réunion sera considérée comme des heures supplémentaires. Le salarié ne peut pas refuser les heures supplémentaires sauf cas très particulier.

Le délai de prévenance ici, bien que réduit (moins de 7 jours) serait très certainement considéré comme correct par un juge...

Par **AlexDaw**, le **26/09/2017 à 09:11**

C'est super quand la loi vous la mets profond... ils doivent pas avoir d'enfant ou avoir travailler de leur vie ceux qui les font ...

Enfin bref !

Du coup elles sont payé doubles ou ils peuvent mémé nous les faire rattraper comme des heures supplémentaires "classique" ?

Et les frais de trajet ?

Quelles sont les références juridique sur le fait qu'elle soient à payer ?

Merci

Par **morobar**, le **26/09/2017** à **09:58**

Bonjour,

[citation]C'est super quand la loi vous la mets profond[/citation]

Ce n'est pas la loi, mais votre signature.

En effet quand vous avez signé votre contrat de travail, vous avez accepter de recevoir les ordres de votre employeur.

C'est le lien de subordination.

[citation]Du coup elles sont payé doubles ou ils peuvent mémé nous les faire rattraper comme des heures supplémentaires "classique" ? [/citation]

Comme les autres heures supplémentaires auxquelles elles s'ajoutent.

[citation]Quelles sont les références juridique sur le fait qu'elle soient à payer ?[/citation]

Les mêmes que celles qui obligent l'employeur à vous payer à la fin du mois.

En fait toute heure réalisée a la DEMANDE DE VOTRE EMPLOYEUR doit être payée.

Par **AlexDaw**, le **26/09/2017** à **15:15**

Je me doute que ce sont les mêmes je souhaitais plus les références de ces lois...

Je parlais des lois au sens des délais ! Que j'ai signer ou pas d'un point de vue éthique je trouve lamentable qu'il n'y ai pas de délai de prévenance défini ... surtout lorsque l'on a un enfant de 8 mois à faire garder ...

Ou dans le cas où j'aurai déjà prévu quelque chose de mon jour de repos... en gros c'est la ou je dis que la loi nous laisse quand même bien à la merci de ces employeur...

Par **morobar**, le **27/09/2017** à **10:30**

Il n'existe pas de loi spéciale pour tous les évènements de la vie.

Lorsqu'aucun texte ne précise un point, c'est la jurisprudence qui pourvoit à cette absence.

La jurisprudence n'a pas force de loi, puisqu'elle peut varier dans le temps, mais on peut s'y reporter pour démontrer la justesse de votre position, en indiquant que dans des circonstances similaires, des juges ont décidé que...

En effet il existe un tas de délais différents à la charge des uns ou des autres comme:

* délai de transmission arrêt maladie

* délai de prévenance report des congés payés

* délai de prévenance modification planning hebdomadaire

* ...

[citation]Ou dans le cas où j'aurai déjà prévu quelque chose de mon jour de repos... [/citation]
C'est le "quelque chose" qui justifiera ou non votre refus d'assister ou votre absence.

Ainsi:

- * signer une acte d'achat/vente chez le notaire: OUI
- * RV chez un grand spécialiste/hospitalisation.. OUI
- * jour habituel de vos courses en grande surface: NON
- * bêcher le jardin : NON

Par **AlexDaw**, le **27/09/2017 à 16:56**

Ah bah c'est la ou je dis qu'il reste toujours quelques lacunes qui permettrons sans vergogne au patronna d'empiéter sur notre vie privée au détriment dans mon cas d'un enfant de 8mois (heureusement que la nounou n'est pas en formations ou malade).

Quoi qu'il en soit je n'étais pas là pour en débattre.

Je vais de ce fait devoir m'arranger et faire travailler la nounou de dernière minute et dans un premier temps ce que je souhaitais savoir.

Donc selon vous il n'existe pas un article de loi qui définisse de façon officielle que toute heure travaillées sur demande de l'employeur est bien à payer ? Si oui, alors là il manque quand même un peu de détail aux livre de lois, et si non, c'est justement ces articles là que je souhaitais (au cas ou, parce que mon employeur est le roi des magouilles).

Merci pour vos éclaircissement.

Par **morobar**, le **27/09/2017 à 19:07**

[citation]Donc selon vous il n'existe pas un article de loi qui définisse de façon officielle que toute heure travaillées sur demande de l'employeur est bien à payer [/citation]

Mais si: code du travail L3121-22

==

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

==

Par **AlexDaw**, le **28/09/2017 à 23:42**

Ah super je me disais aussi ...

merci beaucoup !