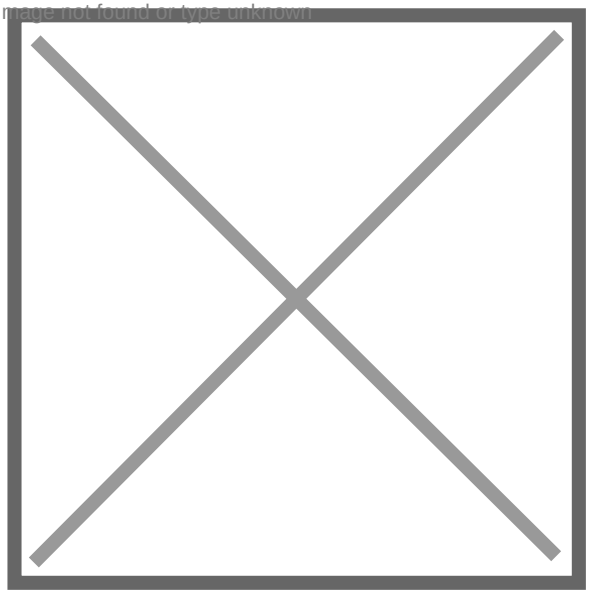
Image not found or type unknown



A t on le droit de me pousser à démissionner?

Par **matthieu1**, le **05/10/2011** à **14:47**

Bonjour,

je suis employé depuis maintenant plus de 2 ans dans un bar en CDI de 20h hebdomadaires.

Depuis quelques temps j'ai l'impression que mon patron fait tout pour que je m'en aille. Il me programme sur des jours ou je ne suis pas disponible, me donne mon planning le dimanche soir pour le lundi et les faits sont plus marquants encore depuis 1 semaine. Après avoir dit à un des gérants et collegues "vivement qu'il se barre celui là", il m'a clairement dit au telephone que "je commençais vraiment à l'emmerder" et "qu'il serait temps que je me trouve un autre boulot"...
Je tiens à signaler que ça n'est pas mon travail qui est en cause mais plutot mon contrat dont la durée ne lui convient pas et qu'il a pourtant lui même signé en connaissance de cause!

A t-il le droit de faire ça, que puis je faire, que dois je faire???

Aidez moi s'il vous plait!!!

Par **pat76**, le **05/10/2011** à **18:50**

Bonjour

Vous êtes en CDI à temps partiel donc sur ce contrat, vos jours et vos heures de travail sont

obligatoirement indiqués.

Votre employeur ne peut donc modifier les horaires sans vous avoir prévenu avec un délai suffisant que lui impose la convention collective dont vous dépendez et le Code du Travail.

Lisez ce qui suit.

Code du travail
Partie législative nouvelle
TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE
LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS
TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES
Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent
Section 1 : Travail à temps partiel
Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.

Article L3123-14
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L3123-17
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Article L3123-20

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24
Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Article L3122-2
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

En aucun cas vous ne démissionnez, vous soumettez les textes du Code du Travail à votre employeur et vous demandez qu'il les applique.

Si il ne vous informe pas de vos changements d'horaires dans le délai imposé par le Code du travail ou la convention collective dont vous dépendez, vous êtes en droit de refuser.

Par ailleurs, aviez vous eu une visite médicale d'embauche à la médecine du travail?

Si cela fait plus de 2 ans que vous êtes chez votre employeur, vous avez donc eu une visite médicale de surveillance à la médecine du travail récemment?

En cas de litige, revenez sur le forum, mais sutout ne démissionnez pas ce serait préjudiciable pour vous.

Si, vous refusiez les nouveaux horaires parce que pas prévenu par l'employeur dans le délai imposé, l'employeur s'il vous licenciait pour cela ne pourrait pas invoquer une faute grave de

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

votre part.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés