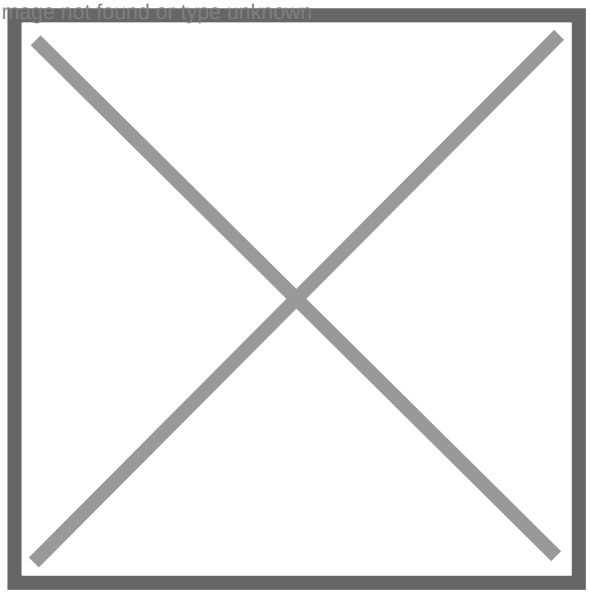
Image not found or type unknown



L'employeur peut-il imposer un changement d'horaires ?

Par **SebVil**, le **12/12/2012** à **16:34**

Bonjour,

L'employeur de ma femme (enceinte), outre humiliations et reproches quotidiens injustifiés, tente de faire tout ce qui est en son pouvoir pour la pousser vers la sortie. Dernière astuce en date : alors qu'elle est à temps partiel à 25,5 heures/semaine sur 3 jours, il tente de lui imposer un changement d'horaires pour la faire venir désormais sur 4 jours, mais toujours selon la même durée bien sûr. Le but étant de la faire craquer, car elle a 1h30 de transport par jour et elle vient justement de lui signifier sa grossesse.

Il se fiche bien sûr de la fatigue engendrée par ces nouveaux horaires et des désagréments que cela entraîne et lui a dit que c'était ça ou licenciement pour faute.

Ma question est donc : peut-il lui imposer ces changements d'horaires ? Voici comment est rédigé son contrat (rattaché à la convention collective du commerce de détails non alimentaires) :

"La durée hebdomadaire du temps de travail est fixée à 25.50 heures, soit une durée mensuelle égale à 110.50 heures, réparties de la façon suivante :

- Mercredi de 10h à 19h dont 30 min de pause déjeuner
- Vendredi de 10h à 19h dont 30 min de pause déjeuner
- Samedi de 10h à 19h dont 30 min de pause déjeuner

Toutefois cette répartition pourra être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise. Cette modification lui sera notifiée 9 jours avant sa date d'effet en application de l'Article L212-4-3

du Code du Travail"

Son employeur désire désormais couper le mercredi en deux : en gros qu'elle vienne une demi-journée le mardi et une autre le mercredi. Or le contrat me semble exclure une telle modification. D'après ce que j'ai lu sur le net, "cette répartition pourra être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise" est trop vague, et surtout le contrat initial ne prévoit pas la "nature de ces modifications" comme demandé par le Code du Travail (c'est à dire si j'ai bien compris les horaires de substitution). Il n'aurait d'autres moyens que de lui faire signer un avenant au contrat. Est-ce exact ? Sinon, pensez-vous à la lecture de tout ceci qu'il peut lui imposer ces nouveaux horaires ?

Merci d'avance

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **17:51**

Bonjour

Votre épouse a remis un certificat de grossesse à son employeur?

Par **SebVil**, le **12/12/2012** à **18:04**

Non, elle n'en a pas encore. Mais sa sage-femme lui a dit que ce n'était pas obligatoire... ?

Par contre elle lui a envoyé un mail où elle mentionne sa grossesse, et qui est antérieur à ce changement d'horaires.

Merci pour votre aide

Par **seb57575757**, le **12/12/2012** à **23:36**

Bonsoir, SEBVIL,

La règle est simple, et je vous indique que si vous saviez le nombre de betise qu'on peut y lire sur le net... .

Si l'employeur ne modifie pas la durée des horaire sur une base hebdomadaire et qu'il respecte le principe de delai imposé par votre contrat, je dois vous informer que son action de changement de vos conditions de travail est parfaitement légitime.

Cette modification relève effectivement de son pouvoir de direction.

SH, juriste droit social.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **seb57575757**, le **12/12/2012** à **23:46**

Par contre, si votre femme fait manifestement l'objet d'un harcèlement moral professionnel descendant, il convient de relever tous les actes (preuves) de l'employeur à l'endroit de votre femme.

Pour ce qui concerne ladite modification, il serait assez interessant si votre femme est l'unique interessé par ce changement ou si d'autres collegues sont également visé par cette mesure, et il serait aussi interessant de savoir qu'elle est l'impératif de service qui peut bien motiver l'employeur à réaliser ce changement dans l'interet exclusif de son entreprise ?

Y at il d'ailleurs seulement un réel impératif pour opérer une telle modification à l'endroit du contrat de votre femme ??

Surtout par rapport au fait que cela engendre des complication pour la salariée en terme de déplacement trajet professionnel, ce que votre femme a dû forcément argumenter à l'endroit de l'employeur, j'imagine !!

SH.

Par **SebVil**, le **13/12/2012** à **07:32**

Merci de votre réponse,

En effet ma femme est la seule concernée, et cette décision est soudaine alors que ses horaires ont toujours été les mêmes, c'est clairement une façon de lui nuire.

Par ailleurs, j'ai trouvé des jurisprudences qui semblent indiquer que son contrat n'est pas assez précis quant aux cas où peuvent avoir lieu ces modifications d'horaires ("en fonction des besoins de l'entreprise" est trop vague) et la nature des modifications devrait aussi apparaître. D'ailleurs, l'employeur a tout de même essayé de lui faire signer un avenant avec les nouveaux horaires, limite sous la contrainte, donc il doit très bien savoir que c'est le seul moyen pour lui d'imposer ces horaires. Enfin c'est l'analyse que j'en fait, et j'ai conscience que ça peut prêter à interprétation devant un juge...

Merci encore

Par **SebVil**, le **13/12/2012** à **07:46**

Exemple : http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/1998/7/7/95-43443/

"le contrat de travail prévoyait la possibilité pour l'employeur de modifier l'horaire convenu " si les circonstances le demandent
[...]
une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

convenu [...] qu'à la double condition, d'une part, de la détermination par le contrat de la variation possible, d'autre part, de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir
[...]
la répartition du travail à temps partiel sur 3 jours au lieu de 4 jours constituait une modification du contrat de travail"

J'ai l'impression que ce cas ressemble énormément à celui de ma femme, néanmoins n'étant pas juriste je prends votre avis très au sérieux et je vais continuer à me renseigner.

Par **SebVil**, le **13/12/2012** à **08:48**

Et un autre arrêt qui confirme l'autre : http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19990406-9645790

Je me permets de poster ces arrêts juste parce que je trouve que le contrat de ma femme est formulé exactement comme les contrats décrits par la Cour de Cassation, mais encore une fois ce n'est que mon avis, et je ne suis pas juriste.

Par **pat76**, le **15/12/2012** à **14:13**

Bonjour

Je conseille à votre épouse d'envoyer au plus tôt un certificat médical attestant sa grossesse, à son employeur cela par courrier recommandé avec avis de réception.

Dans ce courrier, elle demandera à son employeur de lui prendre un rendez-vous à la médecine du travail dans les 8 jours au plus tard à la réception de sa lettre.

Elle effectuera cette demande au visa des articles R 4624-17 et R 4624-18 du Code du Travail.

Elle gardera une copie de sa lettre.

Votre épouse n'aura pas à motiver sa demande de rendez-vous à la médecine du travail.

Le changement des horaires par l'employeur, n'est-il pas motivé par le fait que votre épouse soit enceinte?

La remise du certifcat médical la placera en période de protection et le médecin du trravail pourra éventuellement préconiser une amélioration du poste et indiquer qu'il est exclu de modifier les horaires ou de les baisser.

la modification des heures de travail même si elles sont en baisse, n'entraînera aucune réduction du salaire (article L 1225-7 du Code du travail).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **SebVil**, le **15/12/2012** à **14:16**

Merci infiniment pour vos précieux conseils et le temps que vous y avez consacré.

Pour info : l'employeur de ma femme vient de reconnaître que le contrat ne lui permettait pas de modifier les horaires à volonté, ce qui est déjà une bonne chose.

Par **pat76**, le **15/12/2012** à **15:41**

Rebonjour

Que votre épouse remette quand même le certificat médical attestant de sa grossesse à son employeur.

Mieux vaut prévenir que guérir...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés