



Modification planning après 3 ans-pas de clause dans contrat

Par **s33**, le **21/11/2011** à **23:40**

Bonjour,

En CDI TEMPS PARTIEL MODULE depuis trois ans, j'ai actuellement un planning de base étalé sur 5 jours , et deux jours de repos consecutifs mercredi et jeudi.

Je suis conbseillère de vente en prêt-à-porter pour enfant. Notre responsable régionale souhaite chambouler complètement les plannings de base car selon elle il ne conviendrait plus à l'activité actuelle de la boutique. Je souhaite ajouter que dans mon contrat de travail aucune close ne fait référence à la modification de l'organisation des horaires; seul mon nombre d'heures hebdomadaire est indiqué : " l'horaire hebdomadaire de XXXX est fixé à 24 h, sur l'année de référence, celle-ci s'entendant du 1er janvier au 31 décembre"; et de plus il n'y a même pas la répartition horaire.

J'ai lu que de ce fait j'étais en droit de refuser sans que se soit un motif de sanction ou licenciment.

Pourriez-vous me donner votre point de vu.

Cdlt.

Par **pat76**, le **22/11/2011** à **16:22**

Bonjour

Dans votre contrat de travail, il est spécifié que vous devez effectuer 24 heures de travail hebdomadaire sans plus de précision quant aux heures pendant lesquelles vous devrez travailler ou les horaires de travail pour chaque jour ou vous travaillez, sont bien indiqués?

Un planning est affiché pour les heures pendant lesquelles vous travaillez?

Lisez ce qui suit.

Article L3123-14 du Code du travail
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 L3123-21 du Code du travail:

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 du Code du travail:

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 L3123-24 du Code du travail:

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 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.

Par ailleurs est-ce que la modification de vos horaires journaliers de travail serait compatibles avec vos obligations familiales impérieuse.

Vous n'avez jamais de dimanche de repos?