



CDI, menace de licenciement si refus de faire différentes heures

Par **jm38**, le **26/03/2015** à **13:32**

Bonjour à tous,

Je n'ai pas trouvé ce sujet ailleurs alors j'espère ne pas faire une demande qui a déjà été faite ...

Je suis en CDI à mi temps depuis 3 mois (période d'essai terminée). Ma demande était claire depuis le début : ne pas travailler le samedi et finir à 17h chaque jour pour récupérer mon enfant. Nous avons signé un contrat en étant d'accord sur ses points mais sans que mes horaires n'y soient inscrites étant donné que depuis le début il me donnait mes horaires la veille pour le lendemain. Nous avons convenu ensuite d'un planning où je fais une journée entière 9h-19h30 sans pause (je tiens un magasin) et je fais une autre fermeture un autre jour de la semaine. (Cela ne rentrant pas dans ma demande mais j'ai mis de l'eau dans mon vin). Aujourd'hui il me demande toujours plus d'heure et me demande de faire le samedi et que si je continue de refuser il me licencie.

De plus il m'avait demandé de lui faire des étiquettes en changeant une date. Peu après je me suis aperçu qu'il demande à son autre employé de coller ces mêmes étiquettes sur des produits. Il s'agit en fait de modifier la date limite de consommation des liquides pour cigarettes électronique. Puis je me retourner contre lui ?

Pouvez vous me dire quels sont mes droits sur son licenciement ?

Merci à vous pour votre aide ...

Par **HCavocat**, le **26/03/2015** à **13:54**

Bonjour,

Pour pouvoir vous licencier, encore faudra-t-il à votre employeur justifier d'un motif valable qui sera éventuellement contrôlé par le Conseil de prud'hommes en cas de contestation judiciaire.

Vous évoquez un horaire de travail 9h-19h30 "sans pause", n'avez-vous vraiment aucune pause pour déjeuner et en avez-vous la preuve ?

Enfin, s'agissant de votre contrat à temps partiel, celui-ci doit précisément indiquer vos horaires de travail ainsi que leur répartition dans la semaine, et à défaut votre contrat est présumé conclu à 35h, ce qui vous permettra de faire valoir un rappel de salaire sur la base d'un 35 heures (à charge pour l'employeur de démontrer le contraire).

Dans un premier temps, je vous conseille, à défaut de représentant du personnel pouvant vous aider sur votre lieu de travail, de saisir l'inspection du travail qui pourrait vous apporter une assistance utile.

Si votre situation se dégrade ou si l'inspection du travail ne vous est d'aucune aide, n'hésitez pas à consulter un syndicat ou un avocat afin qu'une lettre de rappel à l'ordre soit envoyée à votre employeur peut désireux de respecter le droit du travail apparemment.

Par **janus2fr**, le **26/03/2015** à **13:54**

[citation]sans que mes horaires n'y soient inscrites[/citation]

Bonjour,

C'est pourtant une obligation pour un contrat à temps partiel.

Par **jm38**, le **26/03/2015** à **14:10**

Merci à vous pour vos rapides réponses ... Ceci étant mon premier emploi je n'ai pas d'expérience dans ce domaine et j'ai surtout peur des représailles si je m'avance dans quoique ce soit ... C'est pourquoi je fais appel à vous.

HCavocat, le lundi je fais 9h 19h30 sans pause, je mange sur le pouce à l'arrière du magasin mais je suis seule et je ne dispose d'aucune clé pour le fermer, donc je ne peux m'absenter. Mais apparemment cest le cas de tous les employés ici qui ont des CDI à temps plein... Typiquement il est de même aujourd'hui 12h 19h30 sans pause. Comment puis je prouver ceci ?

Je n'ai pas mon contrat sous les yeux mais dès ce soir je regarderai pour voir ce qui est inscrit à propos des horaires. Il est question de 20h/semaine c'est sur, mais sur le reste il ne me semble pas que ce soit spécifié ...

Quel va être la suis avec l'inspection du travail ? Ils passent directement en magasin ? Mais il se doutera que c'est moi qui ai fait appel à eux ... c'est ce qui me fait peur.

J'avais entendu parler que tout ceci était réglementé par les prud'homme, est ce que si j'y vais ils pourraient m'aider aussi ?

Merci à vous de vos précieux conseils ...

janus2fr oui il y a des choses sûrement obligatoires mais vu que c'est mon travail je ne sais vraiment pas ce qu'il faut faire ... :(

Par **janus2fr**, le **26/03/2015** à **14:25**

[citation] le lundi je fais 9h 19h30 sans pause, [/citation]

Une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures de travail est une obligation légale. Votre convention collective peut même être plus généreuse.

Code du travail :

[citation]Article L3121-33

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur. [/citation]

Par **HCavocat**, le **26/03/2015** à **14:31**

Si vous désirez faire valoir vos droits de suite, il faudra effectivement faire face à votre employeur, et je comprends que cela n'est pas toujours aisé.

L'inspecteur risque effectivement d'écrire à votre employeur afin que celui-ci respecte vos temps de pause (c'est tout de même votre droit à la santé).

Peut-être qu'une action de l'inspection calmera quelque peu votre employeur.

Enfin, c'est à vous de voir si vous voulez demeurer dans cette entreprise qui vous traite de la sorte.

Par **jm38**, le **26/03/2015** à **14:54**

Non il est évident que je ne veux plus rester d'avantage ici avec un employeur pareil.

Je viens chaque jour avec la boule au ventre et il m'harcèle chaque jour pour obtenir davantage de moi... Sans compter les fois où j'ai du le gérer quand il revenait ivre au magasin ...

Mais j'ai un petit garçon a charge et je suis en train de signer pour m'installer en appartement (mes parents me logent actuellement) donc j'ai besoin d'un salaire et ceci n'est pas évident si du jour au lendemain je devenais sans travail ... Y a t il un service qui peut m'aider à ce niveau là ?

Merci de vos réponses ...

Par **P.M.**, le **26/03/2015** à **15:12**

Bonjour,

Déjà si votre contrat à temps partiel date d'il y a 3 mois, il aurait dû être de 24 h au minimum sauf accord explicite de votre part pour un horaire moindre...

e vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...