



Changement de rythme sans en laisser le choix

Par **crisilann**, le **21/06/2014** à **12:12**

J'ai été engagée en 2004 dans un magasin de prêt à porter avec un contrat de 39h plus une prime sur le chiffre et deux jours de repos par semaine. Aujourd'hui depuis mon retour de congé parental sans changement de contrat je me retrouve dans une autre boutique de la même enseigne mais dans un rythme saisonnier mars à mai 35h 2 jours de repos , de mai à octobre 42 h minimum un seul jour de repos et des heures supplémentaires à rattraper de novembre à février , période durant laquelle je travaille à 39h avec deux jours de repos. Quant à ma prime elle a disparu (indécente et déplacée selon mon patron)
Est ce légal puisque en definitive j' ai perdu tous les avantages de mon contrat initial.

Par **P.M.**, le **21/06/2014** à **16:22**

Bonjour tout d'abord,
L'employeur ne peut en tout cas pas modifier la rémunération sans votre accord...
D'autre part, il faudrait savoir si cet aménagement du temps de travail fait l'objet d'un Accord collectif lequel pourrait faire l'objet d'une disposition à la Convention Collective applicable...

Par **crisilann**, le **21/06/2014** à **17:44**

Bonsoir dans un premier temps merci de m'avoir répondu aussi rapidement en ce qui concerne ma rémunération en m'opposant à la suppression de ma prime je n' ai eu pour réponse de mon patron je cite "si ça ne vous convient pas vous n'avez qu'à partir".Ma prime était sous forme de pourcentage sur le chiffre d'affaires versée tous les mois remplacé aujourd'hui par 100 euros pour les mois de mars à octobre et rien pour les mois restants. Quant à mon temps de travail je suis sous la c.c maison à succursales de vente au détail d'habillement dans laquelle rien n'est stipulé .
Lui ayant expliqué que 6 jours à 7h étaient lourds à supporter vu que je gère seule toute la boutique il m' a de nouveau répondu que je n'avais qu'à partir.
Je récupère mes heures supplémentaires (une heure pour une heure) à partir de 39h semaine seulement entre novembre et février
Je suis face à une personne qui "règne" et "écrase"son personnel .Je ne sais pas que faire pour avoir du temps ou de l'argent qui récompense mes résultats
Merci de m'avoir lu

Par **crsilann**, le **21/06/2014** à **17:54**

Bonsoir dans un premier temps merci de m'avoir répondu aussi rapidement en ce qui concerne ma rémunération en m'opposant à la suppression de ma prime je n' ai eu pour réponse de mon patron je cite "si ça ne vous convient pas vous n'avez qu'à partir". Ma prime était sous forme de pourcentage sur le chiffre d'affaires versée tous les mois remplacé aujourd'hui par 100 euros pour les mois de mars à octobre et rien pour les mois restants. Quant à mon temps de travail je suis sous la c.c maison à succursales de vente au détail d'habillement dans laquelle rien n'est stipulé .

Lui ayant expliqué que 6 jours à 7h étaient lourd à supporter vu que je gère seule toute la boutique il m' a de nouveau répondu que je n'avais qu'à partir.

Je récupère mes heures supplémentaires (une heure pour une heure) à partir de 39h semaine seulement entre novembre et février

Je suis face à une personne qui "règne" et "écrase" son personnel .Je ne sais pas que faire pour avoir ou du temps ou de l'argent qui récompense mes résultats

Merci de m'avoir lu

Par **P.M.**, le **21/06/2014** à **19:09**

Si l'employeur vous dit que vous n'avez qu'à partir vous pourriez lui rétorquer que s'il ne veut pas respecter vos droits, c'est son problème mais que la décision de démissionner vous appartient et qu'il ne peut pas vous y forcer...

Il pourrait aussi vous licencier s'il estime que de votre côté vous outrepassiez vos droits, mais il faudrait qu'il en assume les conséquences...

Il serait à mon avis bon que vous lui rappeliez par lettre recommandée avec AR notamment ces dispositions de la [Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement](#) :

- [art. 34](#)

- [Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail](#)

Je 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...