Image not found or type unknown

Horaires variables quotidiennement

Par **brandon**, le **03/12/2015** à **13:39**

Bonjour, je vous contacte car mon conjoint est en CDD actuellement à horaire variable de 35h il n'a pas d'horaire fixe inscrite sur le contrat.
J'aurais voulu savoir, il n'a jamais les même horaires elle change tous les jours et toute les semaines et son employeur lui donne ses horaires de la semaine, le vendredi pour le lundi a-t-elle vraiment le droit? (car j'ai lu que l'ouvrier doit etre prevenu 7 jours à l'avance)
Malgré les horaires qu'elle lui donne pour la semaine elle se permet du matin pour l'après midi de lui changer l'horaire de débauche a t-elle le droit?Et mon conjoint a-t-il le droit de refuser?
Je vous remercie d'avance de votre réponse.
Cordialement

Par **P.M.**, le **03/12/2015** à **16:28**

Bonjour,
Il conviendrait de consulter la Convention Collective applicable car à défaut de disposition légale, le planning de travail doit être communiqué avec un délai de prévenance raisonnable et suffisant pour respecter la vie personnelle et familiale du salarié...
L'employeur peut faire effectuer des heures suipplémentaires dans les limites légales et le salarié ne peut refuser qu'exceptionnellement en invoquant un motif valable...

Par **brandon**, le **03/12/2015** à **18:02**

Merci de votre réponse j'ai bien le numero de la convention collective je l'a trouve sur internet mais je n'arrive pas à trouver le paragraphe qui parle de cela.
Cordialement

Par **brandon**, le **03/12/2015** à **18:03**

Et pour les heures sup. le problème est qu'elle ne veut pas les payé donc je pense qu'il est en droit de refuser dans ces circonstances.

Par **P.M.**, le **03/12/2015** à **19:08**

Si vous voulez que l'on recherche aussi, il faudrait nous communiquer le numéro de la Convention Collective...
Effectivement, si l'employeur ne paie pas les heures supplémentaires, le salarié peu refuser d'en effectuer si aussi aucun repos compensateur majorations comprises n'est prévu dans le cadre d'un Accord collectif...

Par **brandon**, le **04/12/2015** à **13:10**

Il s'agit de la convention collective 1701 - ccd dpt17 du 04/06/96 exploitation agricole, etar et forest.
Cordialement

Par **P.M.**, le **04/12/2015** à **16:27**

Bonjour,
Si l'on recoupe les différentes dispositions, il semble qu'un délai de 7 jours puisse être considéré comme raisonnable...

Par **brandon**, le **04/12/2015** à **17:18**

Je vous remercie de votre réponse.
Cordialement.

Par **brandon**, le **09/12/2015** à **15:38**

Bonjour je vous redemande de l'aide car mon conjoint a tout a lheure demander à sa patronne pour ces horaires, elle a été voir son père qui est le gérant et la ils ont pété un plomb il l'ont poussé et ont voulu lui taper dessus ils lui ont dit de dégager avant qu'il se prenne un coup de fusil il est donc parti et il lui ont interdit de revenir sous peine de se prendre un coup de fusil.
Nous ne savons pas quoi faire ni comment réagir????
Merci d'avance de votre aide.

Par **P.M.**, le **09/12/2015** à **17:44**

Bonjour,
Je conseillerais au salarié d'aller déposer une main courante à la gendarmerie ou au poste de

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

police et d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur relatant les faits et indiquant qu'il se tient à sa disposition à son domicile avec double à l'Inspecteur du Travail...
S'il le peut, il faudrait qu'il se présente sur le lieu de travail accompagné de deux témoins n'appartenant pas à sa famille à défaut d'un huissier...

Par **miyako**, le **09/12/2015** à **19:19**

Bonsoir,
C'est pas une main courante ,c'est une plainte en bonne et due forme.Il y'a en plus menace de mort.
C'est très grave!
Ensuite lettre recommandée AR comme quoi ,dans ces conditions ,le contrat ne peut plus se poursuivre.
Des demain ,il faut aller avec un témoin ou deux,voir l'employeur .
La police dans un cas semblable peut accompagner votre conjoint chez l'employeur et recevoir les explications de l'employeur.
L'employeur sera certainement convoqué au commissariat .Mais c'est une plainte pour menace de mort et violence qu'il faut déposer immédiatement ,dès ce soir si nécessaire.Un certificat médical serait également le bien venu.
Ensuite ,il faudra faire un référé en urgence devant le CPH et faire reconnaître la rupture du contrat de travail aux tords de l'employeur.Dans ce cas,le référé peut prendre acte de la rupture du contrat de travail aux tords de l'employeur et accorder une provision sur les dommages et intérêts ,voir même un paiement des salaires jusqu'à la fin programmé du CDD.
Si les faites s'avèrent exactes l'employeur risque gros .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/12/2015** à **19:36**

Je déconserillerais un dépôt de plainte dans l'immédiat car vous n'avez aucune preuve des menaces puisque cela s'est passé sans témoin et vous risquez en retour une plainte en dénonciation calomnieuse...
Pareil pour la prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur du moins en rapport avec ces évènements...
Vous risquez d'attendre longtemps que la police se déplace surtout dans la période actuelle...
Le dépôt de plainte que l'on vous conseille d'une manière irresponsable est à exclure dans l'immédiat à mon avis tant que vous n'aurez pas davantahe de preuves...
Ce n'est pas la procédure de référé qui est adaptée pour une prise d'acte mais une procédure normalement accélérée devant le Bureau de Jugement sans passer par la conciliation...
C'est justement parce que les faits ne sont pas avérés juridiquement qu'il convient d'être beaucoup plus prudent...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés