Image not found or type unknown

Réduction de temps de travail

Par **etoile26**, le **22/10/2013** à **17:29**

Mesdames, Messieurs,

Je me permet de vous contacter car j'ai une question à laquelle je ne trouve pas vraiment de réponse malgré quelques connaissances en droit du travail.
En effet je suis responsable d'une agence commerciale en rapporteur d'affaires, et nous rencontrons quelques problèmes avec l'une de nos employés .
Cette personne à démontré à plusieurs reprise son manque de motivation et d'implication dans l'entreprise, se permet un manque de respect auprès de nos clients ou du Directeur de la société, de ce fait plus aucune confiance n'est possible. Nous lui avons donc retiré les clefs de l'agence dont elle avait les doubles, car nous ne pouvons pas la laisser seule au bureau.
Nous procédons également à une réduction de temps de travail, à savoir que ses horaires ne sont pas contractuelles.Ma question est : peut-on diminuer ses heures de travail, si oui devons-nous lui faire savoir par courrier et quel délais avons-nous, et peut-on lui ordonner de partir en cas de non respect auprès de la hiérarchie, comme cela c'est déjà produit.
Je vous remercie par avance.

Par **P.M.**, le **22/10/2013** à **19:10**

Bonjour,
Soit la salariée est à temps plein soit à temps partiel et donc ces horaires dans ce dernier cas sont obligatoirement contractualisés...
L'employeur donc respecter ce principe et au moins la payer en conséquences même s'il a normalement obligation de lui fournir du travail...
Une sanction pour pouvoir être prise doit être dans le cadre d'une procédure disciplinaire avec convocation à une entretien préalable sauf si c'es un simple avertissement n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération de la salariée...
Par ailleurs, la sanction notifiée par lettre recommandée avec AR en exposant le motif doit être prévue au règlement intérieur s'il en existe un (obligatoire dans les entreprises d'u moins 20 salariés)...

Par **etoile26**, le **22/10/2013** à **19:14**

je vous remercie pour ces précisions, donc aux yeux de la loi il nous faut procéder à une

modification de contrat?? du temps pleins l'employée en question passe à un temps partiel en lui demandant bien sûr son accord?? lui notifier la raison pour laquelle ses horaires ont changé et dans une autre lettre la sanction que nous prenons envers elle??

Par **P.M.**, le **22/10/2013** à **19:19**

Vous ne pouvez pas effectivement procéder à une modification essentielle du contrat de travail qu'il soit écrit ou pas sans l'accord de la salariée et ça m'étonnerait qu'elle vous le donne...
Il ne peut pas y avoir de double sanction et je pense avoir tenté de vous expliquer suivant quelle procédure une sanction pouvait être prise et notifiée lorsqu'elle est autre qu'un avertissement...

Par **etoile26**, le **22/10/2013** à **19:21**

oui tout à fait, cependant elle n'a rien contre le changement d'horaires.

Par **P.M.**, le **22/10/2013** à **19:40**

Alors, s'il n'y a aucune pression, cela fait partie de la liberté contractuelle et aucun motif n'a même à être invoqué pour la signature d'un avenant...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés