Image not found or type unknown

Changement de planning/ temps partiel

Par **Picaud Anna**, le **01/10/2017** à **16:02**

Bonjour,
J'ai une question concernant un changement de planning. L'entreprise où je travaille est composée de 2 équipes. Jusqu'à maintenant, j'étais dans la 1° équipe: semaine 1: travail le lundi, mardi, vendredi et samedi matin, semaine 2: travail le mardi, mercredi, jeudi, vendredi (l'équipe 2 travaille à l'inverse).
Vendredi matin, suite à une réunion, j'apprends que je change d'équipe et donc je viens de faire une semaine 2 et je reprends pour une semaine 2. Je devais donc travailler demain mais finalement je reprends mardi. J'ai calé mes rendez-vous personnels par rapport à mon planning et finalement je dois tout changer.
J'ai consulté ma convention collective:
section 5, art.2 "L'aménagement de la durée de travail peut être révisé en cours de période, sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés." Je ne pense pas que ce soit cet article auquel je doive me référer puisqu'il n'y pas d'aménagement de la durée de travail...
et j'ai aussi trouvé un accord "cadre" du 19/11/2015: Durée du travail: "L'aménagement du temps de travail a pour objet de prendr en compte les supports liés à l'activité saisonnière et doit permettre de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrt sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. La durée du travail est organisée de la manière suivante:
-la durée hebdomadaire du temps de travail effectif est de 35h
-la durée annuelle du travail effectif est de 1607h incluant la journée de solidarité
-la conventin collective nationale prévoit que la durée de travail peut être répartie de manière égale et inégale jusqu'à 6 jurs par semaine.
En cas de modification de planning ou d'horaire, le délai de prévenance sera de 3 jours ouvrés"
Dois-je donc considérer que le délai de prévenance est de 3 jours ouvrés?
On m'a donné le nouveau planning vendredi en fin de matinée, sans signature de ma part. N'aurait-il pas dû m'être remis contre décharge?
Quand débute le délai de prévenance? Dois-je aller travailler demain matin selon mon "ancien planning"? Puis-je me prévaloir d'un délai de prévenance non-respecté pour refuser ce changement de planning?
Merci de votre aide!

Par **P.M.**, le **01/10/2017** à **16:10**

Bonjour,

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi mais si vous voulez contester la remise du nouveau planning s'il a eu lieu sans témoin, vous pourriez toujours essayer...
Autrement, ne pas respecter le nouveau planning pour non respect pas l'employeur d'un délai de prévenance raisonnable suffisant vous exposerait quand même à sanction que vous pourriez contester ensuite et ce serait si vous deviez saisir le Conseil de Prud'Hommes à son appréciation sachant que normalement dans le cadre d'un temps partiel les circonstances dans lesquelles la répartition des jours de travail dans la semaine peut être modifiée doivent y être précisées...

Par **Picaud Anna**, le **01/10/2017** à **16:27**

Bonjour,
Merci de votre réponse rapide. La remise du nouveau planning a été faite avec témoins puisqu'un autre collègue prend ma place dans l'autre équipe, et donc son nouveau planning lui a été remis en même temps que le mien.
Mon contrat est un CDD d'insertion. La seule chose indiquée dans mon contrat est "L'organisation du temps de travail ainsi que les horaires de Mme Picaud lui seront communiqués selon un planning qui lui sera remis mensuellement en mains propres. Ces horaires peuvent être modifiés par l'employeur, en fonction des besoins liés aux travaux."

Par **P.M.**, le **01/10/2017** à **16:40**

Si c'est un temps partiel, cela ne correspond pas aux dispositions de l'art. L3123-6 du Code du Travail puisque vous dites que la Convention Collective applicable ne comporte pas de disposition prévoyant la modification d'horaires d'un temps partiel...
Il faudrait que vous soyez consciente que si vous souhaitez rester dans l'entreprise cela risque d'être plus difficile si vous refusez le nouveau planning...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés