

Horaires, plannings qui changent tout le temps.

Par **laueva83**, le **28/07/2015** à **19:29**

Bonjour!

j'étais en CDI dans une succursale depuis 4 ans en contrat à 22h avec horaires fixes. Suite à la fermeture de ce point de vente, j'ai été reclassée avec un avenant à mon contrat (c'est un autre établissement) je suis passée à 25h en annualisation. Or je ne sais jamais d'avance mes horaires ni mon jour de repos. Là je laisse passer car c'est l'ouverture. J'ai demandé à la responsable de la boutique (qui est une salariée comme moi et qui n'a rien à voir avec la direction) de m'établir des horaires à peu près fixe (du moins 3 jours par semaine) car j'ai une fille de 12 ans qui est DYS (dyslexique, dyscalculique et dyorthographique) et qui doit voir l'orthophoniste 3 fois par semaine. Mon mari travaille en décalé donc c'est comme si j'étais seule à m'en occuper. D'autres soirs je peux terminer à 20h sans soucis. Je le lui ai dit. Nous sommes 6 à travailler et je suis la seule à avoir une enfant scolarisée. Elle a refusé (pour le bon fonctionnement de l'entreprise) et me demande de démissionner prétextant que je ne suis pas à ma place dans ce magasin... Je voulais juste savoir si je peux faire à demande à mon service rh d'avoir des horaires à peu près fixes? (sachant que je suis libre les lundis et samedis de 8h à 20h, les mardis/jeudis/vendredis de 8h à 15h et que je demande le mercredi de repos ce qui fait une amplitude tout de même large et que j'accepte de rester plus tard s'il le faut). De plus ma responsable m'impose de solder mes congés et de prendre les 2 premières semaines d'août sous prétexte que c'est une obligation, alors que j'ai déjà eu les 3 premières semaines de juillet. Qui dois-je voir? (avocat, prud'hommes?)...D'avance merci!

Par **P.M.**, le **28/07/2015** à **20:52**

Bonjour,

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année répond à des conditions définies par la Convention Collective ou un Accord collectif d'entreprise ou d'établissement, il ne peut donc pas s'opérer de cette manière et je vous propose [ce dossier](#)...

Votre contrat de travail à temps partiel devrait prévoir la répartition des jours de travail dans la semaine...

Les dates des congés payés ne peuvent pas être modifiées moins d'un mois avant leur prise et auraient dû être fixées préalablement, en tout cas, la 5^e semaine est normalement prise hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre...

Je pense qu'il faudrait déjà avertir l'employeur de ce que l'on voudrait vous imposer avant d'envisager un éventuel recours...

Par **laueva83**, le **28/07/2015** à **21:44**

Je vous remercie pour votre réponse. Pour les congés, mon service RH ne veut rien savoir. Ils refusent de me répondre dans la mesure où je ne suis pas la responsable du magasin. Il me reste 2 semaines à prendre et on m'impose aujourd'hui (avec obligation d'accepter de suite) de démarrer mes cp dans 6 jours ou bien si je refuse ce sera 2 semaines à la Toussaint. Pour ce qui est de l'employeur (du moins son service RH) m'a dit un jour qu'ils passaient AU DESSUS de l'inspection du travail....Donc à moins d'avoir des "preuves" je ne peux discuter de rien!
En tout cas un grand MERCI d'avoir pris la peine de me répondre.

Par **P.M.**, le **28/07/2015** à **22:08**

Vous pourriez donc refuser de prendre les 2 semaines restantes dans ces conditions...
Si l'employeur vous fait prendre le solde des congés payés à la Toussaint, cela vous donne droit à 2 jours de fractionneùent...
Je voudrais bien voir si l'employeur peut passer au-dessus des Lois, de l'Inspection du Travail et du Conseil de Prud'Hommes...

Par **laueva83**, le **28/07/2015** à **22:22**

Je me suis mal exprimée en disant Toussaint. Je parlais des vacances de la Toussaint qui sont en octobre. Dans tout les cas ils veulent que je passe TOUS mes jours de CP avant le 31/10.
Pour ce qui est être au dessus des lois ils le font...Pour tout vous dire l'an dernier ils m'ont décompté le 15 août sous prétexte qu'avec ce jour cela faisait 11 jours de CP et que l'été il veulent qu'on en prenne 12....
Bien Cordialement.
Laueva.

Par **P.M.**, le **28/07/2015** à **22:51**

Ils n'en ont pas le droit comme je vous l'ai dit de vous faire prendre la 5° semaine en même temps...
Ce n'est pas parce qu'ils font des choses dans l'illégalité qu'ils sont au-dessus des Lois en cas de recours et qu'ils ne peuvent pas être condamnés...

Par **laueva83**, le **30/07/2015** à **19:11**

Un merci un peu tardif! J'ai donc eu mon service RH qui m'a bien confirmé ce que vous

m'aviez dit pour la 5ème semaine (après moultes discussions) . Là il est trop tard pour que je change mes dates...J'ai eu mes plannings pour les semaines à venir (établis sans mon accord) et j'ai des horaires à dormir debout (16h/20h au moins 3 fois par semaine), horaires que je ne pourrai pas faire quand il y aura collègue. Je vais essayer de voir l'inspection du travail et au pire faire faire une lettre par un avocat.

Bien cordialement.

Laueva.