



Impossibilité d'assurer mon planning

Par **laueva83**, le **09/09/2016** à **17:28**

Bonjour.

J'ai un contrat de travail de 24h.
Jusqu'à présent (5 ans) tout allait bien.

Là, il y a une nouvelle responsable qui voudrait que je parte pour refaire l'équipe à son image...(c'est une salariée d'une succursale de prêt à porter).

Elle me fait des horaires aléatoires et le problème est que je ne peux assumer la tranche 14h-20h les mardis et vendredis.

J'ai déjà eu des soucis de ce type, j'en ai déjà d'ailleurs parlé ici mais là je suis dans une impasse.

En effet ma fille de 13 ans est DYS et je dois la conduire ces jours là à divers rendez-vous.

Je n'ai personne qui puisse la conduire à ma place et changer les rendez-vous est impossible.

Ma responsable me programme pile ces jours là alors que je peux sans problème les autres jours. Nous sommes 4 à travailler...

Je suis très ennuyée.

Je suis sur le point de démissionner mais je me fais violence pour ne pas le faire.

Quelle solution pour moi?

D'avance merci pour votre réponse!

Par **P.M.**, le **09/09/2016** à **21:45**

Bonjour,

Normalement, le contrat de travail à temps partiel doit prévoir la répartition des jours de travail dans la semaine avec l'horaire et les circonstances et conditions dans lesquelles cela peut être modifié...

Par **laueva83**, le **10/09/2016** à **07:12**

Bonjour. Sur mon contrat de travail il est noté les heures et jour de repos pour la première semaine de travail. (Lorsque'ils ont établi mon contrat) J'en ai parlé à mon service RH qui m'a dit que mon contrat étant établi comme cela, ils étaient libres de me faire travailler comme ils le voulaient, que même mon jour de repos pouvait être changé.

Par **P.M.**, le **10/09/2016** à **08:48**

Bonjour,

Donc le contrat de travail à temps partiel est établi illégalement puisqu'il ne répond pas, suivant sa date de conclusion, aux dispositions de [l'art. L3123-14 du Code du Travail](#) :
[citation]Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.[/citation]

De plus, votre service RH qui ne manque pas d'aplomb devrait prendre connaissance de la nouvelle rédaction de [l'art. L2323-12](#) :

[citation]Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.[/citation]

Par **laueva83**, le **10/09/2016** à **09:09**

Merci pour votre réponse! J'ai un courrier de leur part, où noir sur blanc il est noté que je dois être à leur disposition même mon jour de repos...je vais y repondre...