



Modification organisation du travail

Par **Senkha**, le **10/02/2016** à **18:46**

Bonjour,

Je me permets de venir vous questionner concernant plusieurs changements récents sur mon lieu de travail.

En effet durant presque 2 ans, depuis mon embauche, je travaillais sur une plage horaire fixe. Notre structure nécessitant la présence d'un salarié entre 6h et 22h, j'assurais la plage horaire de la journée, quand un collègue celle du matin et un autre celle du soir, sans jamais en changer. La direction a souhaité récemment passer à un fonctionnement où nous changeons chaque jour d'horaire, sans en informer ni le CE, ni l'inspection du travail. Est-ce légal? Suis-je obligé d'assurer ce changement de l'organisation du travail?

En outre, la mise en place de ces nouvelles horaires fractionnés m'amène à travailler le soir. La direction nous accorde une pause de 45mn mais nous oblige à la prendre sur le site et à nous tenir à disposition du public. Cette pause ne nous est pas décomptée de notre temps de travail et n'est pas non plus payée. Ne devrait-elle pas être considérée comme temps effectif de travail?

Enfin, je travaillais jusqu'à présent 1 samedi sur 4 sur une plage horaire de 6h, rattrapée sur une journée complète de 7h le lundi. La direction souhaite aujourd'hui une journée de travail de 7h le samedi pour un rattrapage de 7h. Ce changement d'organisation est-il autorisé?

Merci de vos réponses.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **10/02/2016** à **21:02**

Bonjour,

Normalement, lors d'un changement dans l'organisation du Travail, le Comité d'Entreprise doit être consulté mais il serait risqué de refuser ce changement sachant tout de même que l'employeur ne peut pas normalement vous faire passer d'un horaire continu à un horaire discontinu sans votre accord...

Si pendant une pause vous restez à la disposition de l'employeur pour exécuter ses directives sans pouvoir vaquer à vos occupations personnelles, elle doit vous être payée...

Si le travail du samedi constitue des heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement ne peut être que majorations comprises...