



Obligation de travailler le week-end

Par **AdelineS**, le **26/04/2016** à **10:52**

Bonjour,

Je suis psychologue à mi-temps en EHPAD (établissement pour personnes âgées dépendantes) depuis 5 ans dans un groupe privé. Je suis dépendante de la convention collective du 18 avril 2002.

Ma direction (changement de direction il y a deux ans) vient de m'informer que je suis dans l'obligation de travailler un week-end par mois, samedi-dimanche inclus, du fait de mon statut cadre. Ma fonction de psychologue n'entre en rien dans cette décision (lui ayant proposé il y a un mois de venir travailler une demi-journée un samedi par mois pour rencontrer les familles des patients en groupe de parole ce qu'elle a refusé ne voyant pas la nécessité de ma présence le week-end).

Ma fiche de poste (signée, datée) est très claire quand à mes tâches et je refuse donc d'avoir à effectuer des tâches d'ordre administratif de surcroît sur un mi-temps, ce qui hélas va amener des conflits avec ma hiérarchie très peu enclin à la communication.

Quels recours et arguments ai-je afin d'éviter de travailler le week-end (si possible) ? Et si ce n'est pas possible, quelles autres alternatives s'offrent à moi ?

Il me semble qu'il y ait l'obligation d'avoir l'accord du salarié pour le faire travailler le week-end ? A mi-temps peut-on imposer la même chose qu'à un temps-plein ?

Le médecin coordinateur de la résidence a le même statut que le psychologue. La direction a-t-elle le droit de décider qui fait ou non partie de cette réorganisation du temps de travail ? Sachant que ce premier n'y est pas soumis.

Dernière information, il est noté « La salariée est informée que ces horaires sont susceptibles d'évoluer et d'être modifiés ce qu'elle accepte expressément ».

Merci par avance de votre réponse.

Cordialement
Adeline

Par **P.M.**, le **26/04/2016** à **11:30**

Bonjour,

Normalement votre contrat de travail à temps partiel devrait prévoir la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification suivant [l'art. 5 de l'Accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel en annexe de la Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002](#)
La clause qui figure au contrat de travail ne peut pas y déroger...

Par **AdelineS**, le **26/04/2016** à **17:35**

Déjà merci pour la rapidité de réponse.

Pour être sûre, si je comprend, j'aurai dû, et ce dès le début avoir un papier stipulant la répartition de mes horaires sur la semaine par écrit, ce qui n'est pas le cas. Et de ce fait, malgré ce qui est noté sur mon contrat de travail (« La salariée est informée que ces horaires sont susceptibles d'évoluer et d'être modifiés ce qu'elle accepte expressément »), je peux refuser cette réorganisation?

J'ai demandé à la directrice de l'établissement à voir le document du siège du groupe actant de ce changement d'organisation, je ne l'ai pas reçu à ce jour.

Par **P.M.**, le **26/04/2016** à **17:39**

Comme indiqué, cela aurait dû être inclus dans le contrat de travail, lequel est obligatoire pour un temps partiel...

S'il y a réorganisation d'autre part, les Représentants du Personnel auraient dû être consultés...