



PLanning et plage horaire

Par **skybyk**, le **24/08/2013** à **09:45**

Bonjour à toutes et à tous.

Je suis en CDI, 35h00.

Mon contrat de travail stipule que j'ai une plage horaire ouverte de 08h à 20h, ce qui autorise mon employeur à mettre les 07h de travail à sa convenance.

Avant avril 2013 nos plannings de 07h journalières étaient créés au moins 1 mois à l'avance. Depuis avril 2013, date de rachat de la société par un nouveau groupe, nous savons nos 07h journalières à 23h30 la veille. Ce qui veut dire que peut-être je commencerai à 08h00 lundi, ou bien à 10h00 ou 13h00. Aucune idée.

Quand je dis à mon employeur que dans ces conditions je suis à sa disposition de 08h à 20h, il me dit que non. Je suis à sa disposition quand j'arrive chez mon 1er client (ce qui n'est pas faux).

D'où ma question : En CDI, avec des plages ouvertes comme j'ai, l'employeur doit-il indiquer nos horaires de travail avec un délai minimum ?

Cordialement.

Par **janus2fr**, le **24/08/2013** à **10:33**

Bonjour,

Sauf accord particulier, le délai de prévenance pour les modifications de planning est défini par le code du travail à 7 jours.

Reste à savoir si un accord particulier est en vigueur dans votre entreprise.

Quoi qu'il en soit, un délai de 23h30 la veille pour le lendemain ne saurait être acceptable car il empêche le salarié d'organiser sa vie privée. On serait là, effectivement, proche de l'astreinte.

Par **skybyk**, le **24/08/2013** à **11:08**

Bonjour Janus2fr

Merci pour votre réponse. J'avoue ne pas connaître les accords qui existent dans ce groupe (il y a tellement d'entreprises...). En tout cas dans notre entité, aucun accord particulier.
A nouveau merci.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **24/08/2013** à **11:23**

Bonjour,

Il conviendrait surtout de consulter la Convention Collective applicable pour savoir si elle comporte des dispositions particulières à ce propos car, à ma connaissance, le Code du Travail ne fixe pas formellement un délai de prévenance en dehors de la modulation du temps de travail...

Par **skybyk**, le **24/08/2013** à **11:34**

Le problème étant que nous n'avons pas de CCN d'indiquée sur notre bulletin de salaire. Après interrogation il parait que si, mais les il parait, j'ai cru entendre, il me semble ne sont pas des certitudes et des articles de lois. Dans ce cas c'est le droit du travail qui s'applique. Mais tant que nous ne saurons pas si effectivement un CCN s'applique, ce sera la chienlit (mon côté gaulliste :-).

Par **skybyk**, le **24/08/2013** à **11:36**

Au fait merci pmtedforum ;-)

J'y pense, une CCN ne peut pas être plus négative que le code du travail. Donc si le code du travail dit 7 jours de facto...

Par **P.M.**, le **24/08/2013** à **11:54**

Le Code du Travail ne dit pas formellement 7 jours en dehors de la modulation du temps de travail comme je l'ai indiqué...