



Planning prévisionnel des horaires

Par **Bueno**, le **06/06/2012** à **01:50**

Bonjour,

Je suis vendeur à temps-partiel dans un grand magasin Parisien.

[s]Mon problème est le suivant :[/s]

Mon responsable nous communique seulement quelques jours à l'avance nos plannings de la semaine et nous demande de le prévenir au minimum un mois à l'avance de toute absence. Par conséquent, et ayant dit lors de mon entretien d'embauche être disponible tous les jours de la semaine (y compris le weekend), je me retrouve dans l'impossibilité complète de m'organiser pour le mois étant donné que mon emploi du temps varie d'une semaine à l'autre.

[s]Mes questions sont les suivantes :[/s]

1) **Notre employeur a-t-il le droit de nous imposer de le prévenir de toute absence un mois à l'avance sous peine de voire notre requête rejetée ?** Sachant que ceci n'est mentionné ni dans le contrat de travail, ni dans le règlement intérieur, ni dans la convention collective...

2) **Est-ce légal de connaitre son emploi du temps semaine par semaine seulement quelques jours à l'avance**, sachant que la convention collective stipule que le contrat de travail doit obligatoirement comporter la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et que ce n'est pas le cas sur le mien ? **Est-ce caduc ?**

3) Mon contrat de travail stipule que "le planning prévisionnel des horaires entre semaines hautes et semaines basses vous sera présenté au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de la période de référence par votre responsable. Afin de tenir des spécificités de l'activité un délai de changement de la durée ou des horaires de 7 jours ouvrés devra être respecté". **Concrètement, qu'est ce que cela signifie pour moi ?**

Suite...

Par **Bueno**, le **06/06/2012** à **01:52**

... suite

4) "La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du

travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié."

De quel document s'agit-il ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses,

Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/06/2012** à **16:06**

Bonjour,

Il semble effectivement que votre contrat de travail à temps partiel n'ait pas été conclu légalement mais que vous ayez une clause d'aménagement du temps de travail et je vous propose [ce dossier...](#)

Le document est en fait votre planning obligatoire de travail transmis par l'employeur dans les délais...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Bueno**, le **06/06/2012** à **20:01**

Je vous remercie de votre réponse.

Si j'ai bien compris, étant à temps partiel, la répartition de la durée du travail dans la semaine devrait obligatoirement figurer dans mon contrat de travail (même si j'ai dit lors de mon entretien d'embauche être disponible tous les jours de la semaine) ? Ce n'est pas le cas sur le mien et mon emploi du temps varie considérablement d'une semaine à l'autre, ce qui signifie que je dois être à la disponibilité de mon employeur 7 jours sur 7.

Dans ces conditions, notre employeur peut-il nous obliger à le prévenir un mois à l'avance de toutes indisponibilités, ou sommes nous juste contraint à ne plus avoir de vie pour le mois à venir ?

Je vous remercie par avance de votre réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/06/2012** à **22:10**

Comme vous l'avez lu à la Convention Collective applicable et dans la dossier, il peut y avoir aussi différentes possibilités d'aménagement du temps de travail mais avec des plannings prévus à l'avance...

Si les règles sont respectée, il n'est pas anormal que vous deviez déclarer vos absences un mois à l'avance car les absences autorisées ne sont pas nombreuses...

Par **Bueno**, le **11/06/2012** à **14:13**

Merci de votre réponse.

J'ai cependant une autre question. Je connais les conditions pour quitter un CDD avant la fin de son terme (accord des deux parties, faute grave, force majeure ou promesse d'embauche en CDI) et je me demandais si le fait que mon contrat ne soit pas aux normes et qu'il ne contienne par exemple pas de planning prévisionnel pouvait jouer en ma faveur, dans le cas où mon employeur s'opposerait à mon départ ?

Merci bien.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **11/06/2012** à **15:15**

Bonjour,

Cela pourrait même rendre la rupture du contrat de travail à votre seule initiative possible aux torts de l'employeur mais sans avoir le dossier sous les yeux, je ne me sens pas capable de vous le suggérer...

Par **juli**, le **15/06/2013** à **19:10**

je voudrai savoir combien de en avance mon patron doit me donner mon planning de travail
merci

Par **P.M.**, le **15/06/2013** à **21:10**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **KeenEddie**, le **07/11/2014** à **16:23**

bonjour,
j'aurai la même question que juli:
combien de temps avant doit on avoir son planning?
(convention de l'animation)

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **16:25**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...