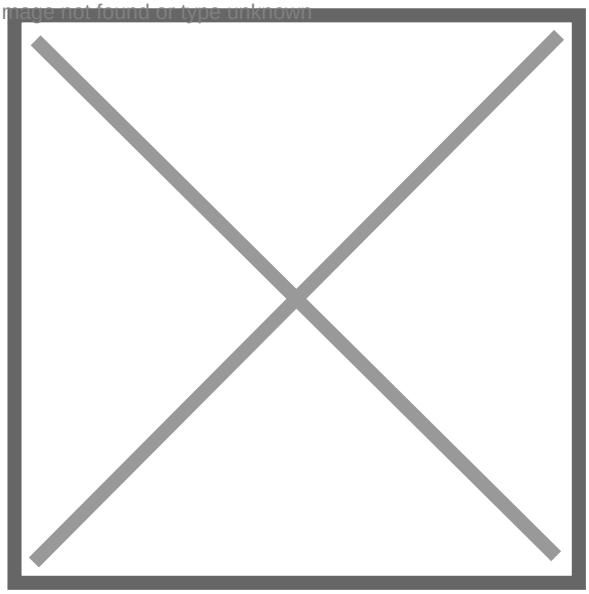
Image not found or type unknown



Changement d'horaires puis je refuser ?

Par **cefai**, le **18/04/2012** à **12:57**

Bonjour,

je suis en CdI de 87h75 par mois soit un temps partiel , il y a donc sur mon contrat mes horaires de travail , mon patron veux m'obliger a changer mes horaires

dans mon contrat il y a une close qui dit :toute modificatin apportée a la repartion de la durée de travail et des horaires de mlle ********** , en raison d'un surcroit ou d'une baisse temporaire de l'activité de l'entreprise , d'une reorganisation de la durée du travail au sein de l'entreprise ...., lui sera notifiée par ecrit au moins sept jours a l'avance .

ma question est donc suis- je obliger d'accepter pour ne pas risquer un licenciement , ou puis refuser ?

cordialement

Par **pat76**, le **18/04/2012** à **15:57**

Bonjour

Si votre employeur modifie vos horaires à la baisse donc baisse de la rémunération vous êtes en droit de refuser, il ne pourra modifier votre contrat de travail à temps partiel sans votre accord.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 20 octobre 1998; pourvoi n° 96-40614:

" La durée du travail telle qu'elle est mentionnée au contrat de travail, constitue, en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juillet 1998; pourvoi 94-43443:

" Pour les salariés à temps partiel, la répartition du temps de travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifier sans l'accord de l'intéressé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 décembre 1999; pourvoi n° 97-42333:

" Une clause du contrat de travail à temps partiel ne peut valablment permettre à l'employeur de modifier les horaires de travail convenus qu'à la double condition, d'une part, de la détermination par le contrat de la variation possible, d'autre part, de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification peut intervenir.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 avril 2000; pourvoi n° 98-40242:

" Une clause du contrat de travail ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire convenu en prévenant le salarié moins de 7 jours à l'avance qu'à la double condition, d'une part, de la détermination par le contrat de la variation possible et, d'autre part, de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra inteervenir."

Au visa de cet arrêt, votre contrat indique bien les clauses dans lesquelles sont précisées les circonstances où votre horaire pourra être modifier, donc conforme avec la législation.

Par contre, votre employeur devra obtenir votre accord, mais un refus de votre part pourra être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement, pas comme une faute grave.

Il y a par contre deux arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui peuvent vous être favorables:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 24 mars 2004; pourvoi n° 02-45130 et du 27 septembre 2006; pourvoi n° 05-41605:

" La réduction de la durée du travail en diminuant concomitamment la rémunération, par décision unilatérale de l'employeur, est une modification du contrat de travail qui ne peut pas intervenir sans l'accord du salarié."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juillet 2009; pourvoi n° 08-41031:

" ... L'employeur qui réduit unilatéralement la durée de travail et par conséquent la rémunération d'un salarié sans son accord lui cause nécessairement un préjudice dont celui-

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

ci est fondé à demander réparation devant les juges."

En cas de refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat, corrélative à une réduction du temps de travail, l'employeur peut engager une procédure de licenciement personnel ou économique.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 mars 2006; pourvoi n° 03-48027:

" Si la réduction du temps de travail est mise en oeuvre unilatéralement par l'employeur, le licenciement du ou des salariés refusant une modification de leur contrat de travail est un licenciement économique. En conséquence, la procédure du licenciement économique doit être respectée, qu'il s'agisse de la procédure individuelle ou collective."

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés