



Formation sur un jour de repos

Par **cewilyne**, le **24/01/2012** à **21:00**

Bonjour,

Je suis employée en CDI à mi-temps (17,5 h par semaine), en tant qu'assistante de vie aux familles, dans un Etablissement pour personnes âgées dépendantes, j'ai donc pas mal de repos, et ma directrice m'envoie souvent en formation sur mes jours de repos. En a-t-elle le droit ? et surtout ai-je le droit de refuser ? car cela ne m'arrange pas toujours ? mes heures ne sont pas payées mais à récupérer, mais comme je ne travaille pas beaucoup, il est difficile de trouver des journées de récup. donc elle me fait récupérer ses heures, demi-heure par demi-heure... par exemple le mardi je commence à 15 h 30, et bien elle me fait commencer à 16 h... ceci pendant des semaines pour que je récupère mes heures de formation qui durent 7 h... je ne sais pas si je suis bien claire dans mes explications ?

Quelqu'un peut il m'aider car je suis persuadée qu'en fait, tout le monde l'a craint et n'ose rien lui refuser, mais moi je suis prête à l'affronter s'il le fallait, du moment que je suis dans mon bon droit.

Merci.

Par **pat76**, le **25/01/2012** à **16:45**

Bonjour

Votre employeur ne peut pas vous envoyer en formation pendant vos jours de repos ou alors elle doit vous payer les heures de formation puisque cette formation vous est imposée par

l'employeur.

Vous êtes en temps partiel, donc les heures que vous faites en plus ne peuvent pas être récupérées mais obligatoirement payées par l'employeur car ce sont des heures complémentaires et non pas supplémentaires.

Vous êtes dans le privé ou le public?

Article L 3123-19 du Code du travail:

" Lorsque dans la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail "calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3122-2 (du code du travail), chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25%."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2010; pourvoi n° 08-42828:

" Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos."

Donc toutes les heures que vous passer en formation doivent vous être payées obligatoirement par l'employeur.

Confirmez-moi que vous êtes dans le privé et je vous indiquerai ce qu'il faudra faire.

Par **cewilyne**, le **25/01/2012** à **17:52**

Je suis dans le privé, l'Association Argo qui regroupe plusieurs maisons de retraite.
Si vous dites vrai, il me faudra des articles concrets... car la directrice n'est pas facile ! et dites moi comment dois je procéder ? dire tout ça lors d'une réunion d'équipe, lors d'un entretien, avec un courrier ? je voulais me payer la convention collective de mon entreprise car je sais que l'on peut l'acheter, mais je l'ai lu vite fait dans le classeur de la résidence, mais je n'ai rien trouvé à ce sujet, Je crois que c'est la CCU ?
merci en souhaitant vous lire,
bien à vous

Par **pat76**, le **26/01/2012** à **13:15**

Bonjour

Si après avoir lu tous les articles du Code du travail indiqués ci-dessous, vous avez encore un doute sur l'obligation de votre employeur de vous payer vos heures de formations et non de vous les faire récupérer, il vaut mieux alors ne rien demander et de ne plus tenir compte du

Code du Travail.

Votre directrice même si est n'est pas d'un abord facile devra se soumettre aux textes du Code du travail.

A moins qu'elle ne préfère que vous assigniez l'Association devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Bonne lecture

Article L3123-14 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'heure moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'heure prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'heure modifiée est égal à l'heure antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'heure moyen réellement accompli.

Article L3123-16 du Code du Travail:

L'heure de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même

journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L3123-17 du Code du travail:

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieure au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L 3123-19 du Code du travail:

" Lorsque dans la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail "calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3122-2 (du code du travail), chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25%."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2010; pourvoi n° 08-42828:

" Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos."

Article L3123-20 du Code du travail:

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 du Code du Travail:

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du Travail:

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L 3123-24 du Code du travail:

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez

un autre employeur ou avec 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 écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Article L3122-2 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

Article L6321-2 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 8

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération

Article L6321-10 du Code du Travail:

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, en application de la présente sous-section et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par décret.

Article D6321-6 du Code du travail:
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois.
Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour prétendre à l'application de la règle de calcul prévue au premier alinéa, son salaire horaire de référence est calculé en fonction du total des rémunérations et du total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Par **eve36**, le **03/02/2012** à **07:38**

mon employeur me fais revenir sur un jour de repos pour une formation ce qui voudra dire que je n'aurai qu'un seul jour de repos a t'il le droit
si je ne me rend pas a cette formation que peux faire mon employeur
merci pour les réponses apportés

Par **pat76**, le **03/02/2012** à **13:16**

Bonjour

Soit l'employeur vous paie les heures de formation, soit il vous donne un autre jour de repos.

Vous l'informez par lettre recommandée avec avis de réception que vous ne vous rendrez à cette formation que si les heures vous sont payées ou si un autre jour de repos compensatoire vous est accordé.

C'est une formation interne?

Vous direz à votre employeur de prendre connaissance de ces articles du Code du travail.

Article L6321-2 du Code du Travail
Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 8

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article L6321-6 du Code du travail:

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps

de travail effectif :

1° Soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;

2° Soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Cet accord est formalisé et peut être dénoncé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6321-7 du Code du travail:

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par **hermes51**, le **07/01/2014** à **14:42**

Bonjour,

Je suis sur un contrat 35h, je ne travaille jamais le vendredi apres midi. Mon employeur m'impose une formation a l'extérieure qui se déroule le jeudi et vendredi. Il n'est pas d'accord pour que je recupere les heures effectuées le vendredi après midi. Que dit la loi? Merci par avance. Cordialement.

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **18:20**

Bonsoir,

Vous avez de la chance, les textes de loi sont indiqués pile au dessus de votre message. Un peu le lecture et savoir si cette formation correspond à un développement de vos compétences, ou une adaptation au poste de travail (nouvelle machine par exemple).

Par **melai**, le **24/02/2014** à **21:14**

Bonjour je suis a mi temps mon patron va a une formation le jour que je travaille et voudrais que je rattrape les heures un autre jour a t il le droit?

Et aujourd'hui il me propose une formation mais que je doit payer 2000€ si je ne viens pas il me dit qu'il faudra que je rattrape les heures de 3 jours

Par **pat76**, le **27/02/2014** à **16:05**

Bonjour

Dites simplement à votre employeur qu'il vous mette par écrit que vous devez rattraper les heures que vous passez dans une formation que vous devriez payer 2000 euros et précisez lui qu'ensuite vous irez vous renseigner à l'inspection du travail pour savoir si tout cela est bien légal. Je serais très étonné qu'un inspecteur du travail trouve la proposition de votre employeur légale...

Vous n'êtes en aucun cas obligé d'accepter d'aller à cette formation qui doit être prise en charge financièrement par l'employeur si c'est lui qui vous l'impose.

Article L 6321-7 du Code du Travail:

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L 6321-6 ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article L 6321-2 du Code du travail:

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Par **mametouty**, le **09/05/2015** à **13:54**

Bonjour,

Je travaille dans le secteur privé, (maison de retraite).

Je travaille en 10 h et mon employeur veut me faire faire une formation sur mes jours de repos.

Suis-je obligée ?

Pouvez-vous m'aider svp.

Par **pat76**, le **13/05/2015** à **14:00**

Bonjour mamemouty

Vous travaillez 10 heures par jour ou vous avez un contrat à durée indéterminée à temps partiel?

Votre employeur ne peut pas vous obliger à suivre une formation professionnelle et surtout pas vos jours de repos ou alors il doit vous payer les heures passées en formation professionnelle pour le cas où vous accepteriez de la suivre pendant vos jours de repos.

Par **jpat18**, le **18/09/2015** à **13:29**

Bonjour,

On a mis une formation à ma femme pour le lundi... son jour de repos avec le dimanche.
Puis, en plus on lui impose un jour de recuperation.. le "jeudi ", est-ce légal?
Peut-elle refuser la formation pendant son repos et au pire le jour de repos imposé?

Elle est dans la fonction publique. CDI , 35H

Merci d'avance pour votre reponse

Par **detonator**, le **02/11/2015** à **09:42**

Bonjour,

je suis fonctionnaire avec un temps de travail exigible journalier de 7h10 et mon administration programme des formations obligatoires avec un exigible journalier de 6h10. Bien entendu mon administration me réclame l'heure non faite. L'exigible journalier est donc faux puisqu'il est de 7h10 alors que je ne peux faire que 6h10. Je lis partout que le temps de formation doit être égale au temps de travail prévu par le contrat ou la charte des temps. Cependant je ne trouve aucun texte.

Qu'en est-il ?

Merci

Par **Babou37270**, le **05/02/2016** à **19:52**

Bonjour,

Mon responsable (coiffeur) ma demandé si je voulais bien faire une formation le lundi, j'ai répondu oui, seulement il m'a préciser qu'aujourd'hui que mon repos du lundi ne sera pas reccuperer, car il considère que la formation va m'aider et que grâce à elle je vendrais plus, et que je me ferais plus de prime de vente, du coup il m'a fait comprendre que si je n'y allais pas on verrait tout de suite mon degrés de motivation, que je devais faire cette formation pour moi,pour mes connaissances personnelles, et qu'il estimait donc que je n'avais pas à récupérer mon jour de repos.

Est ce légal?

Car la formation n'est pas obligatoire, mais il ne me laisse pas franchement le choix ...

Par **deedee97120**, le **26/09/2016** à **17:45**

Bonjour je suis infirmière et je travaille en 12h. mon employeur me met une formation de 7 heures sur mon jour de repos. Il veut que je récupère que les 7 heures de formation et pas la journée entière. a t-il le droit?

Par **Zeze biche**, le **12/06/2017** à **12:26**

Bonjour je suis en CDI en EHPAD et effectué des journées de 10h. Ma direction m'envoie en formation sur un jour de travail et sur un jour de repos. Sachant que la formation est de 7h est ce que celle ci doit me payer comme une journée de 10h? Et pour le jour de repos ou je suis en formation doit elle me l'a payé en heure supplémentaire sachant que tt rappel sur un jour de repos et payé en heures supplémentaires?? Cdl

Par **Gazelle98**, le **29/09/2017** à **17:56**

Bonjour, je travaille à temps partiel dans une administration, je ne travaille que les matins (5h30).

Mon employeur m'impose une formation "obligatoire" qui durera 6h, mais s'effectuera en partie l'après-midi.

L'administration ne veut pas que je récupère les heures qui seraient effectuées l'après-midi...puis-je refuser d'effectuer les heures l'après-midi ?

Par **morobar**, le **29/09/2017** à **18:05**

Bonjour,
dixit le site du service public:

==

Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation :
sous la forme d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées,

ou sous la forme d'indemnités

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnité.

Les conditions générales de recours au repos compensateur ou aux indemnités sont fixées par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement.

==

Si vous êtes contractuelle vous pouvez espérer récupérer une 1/2 heure complémentaire, l'irritation de votre hiérarchie et le non renouvellement de votre contrat.

Par contre si vous bénéficiez en tant que salariée en temps partiel d'un autre contrat de travail aux heures habituellement disponibles, vous pouvez opposer cette obligation à votre employeur public.

Par **Gazelle98**, le **29/09/2017** à **18:17**

Bonjour,

merci pour votre réponse.

Je suis titulaire et travaille de 7h30 à 13h.

Je ne comprends pas que mon employeur puisse m'obliger à travailler en dehors de ces horaires définis.

Exceptionnellement, je pourrais récupérer 1/2 h (dixit ma chef), mais je souhaiterais récupérer toutes les heures effectuées après 13h, et là, il est hors de question ! (dixit ma hiérarchie).

J'ai des engagements dans une association les après-midi, ben je dois m'adapter !(dixit ma chef furax).

Je fais le choix d'être moins payée pour avoir les après-midi de libre et mon employeur va à l'encontre de l'autorisation de temps partiel qu'il m'a accordé où sont spécifiés les horaires de travail...

Par **morobar**, le **29/09/2017** à **18:59**

Bonjour,

[citation]Je ne comprends pas que mon employeur puisse m'obliger à travailler en dehors de ces horaires définis[/citation]

Parce que c'est lui qui paie et qu'il s'agit d'un changement léger et momentané qui ne nécessite pas de modifier le contrat de travail, ou ce qui en fait office dans la fonction publique(arrêté de nomination).

J'ignore ce qu'il en est dans le secteur public, mais dans le secteur privé le refus d'accomplir des heures supplémentaires demandées par l'employeur est un acte d'insubordination susceptible d'une sanction jusqu'au licenciement.

Ce n'est pas tout à fait pareil pour les heures complémentaires.

[citation]J'ai des engagements dans une association les après-midi, ben je dois m'adapter !(dixit ma chef furax). [/citation]

Cela me semble une réponse fondée sauf le "furax".

En effet vous n'avez pas d'engagement impératif vous permettant de refuser le décalage en question.

Mais il ne tient qu'à vous de saisir le tribunal administratif.

Par **seba73**, le **12/12/2017** à **14:25**

bonjour

j'ai été en formation interne a l'entreprise et sur mon temps de travail.

cette formation a duré 3 demie journée soit 10h30

En temps normal je travaille 9h / jour, mon employeur me demande rattraper les heures non travaillées soit 7h30 , est ce normal? sachant que n'avons pas été informé au préalable.

Merci

Par **chleo**, le **24/01/2018** à **01:00**

Bonjour, je suis contractuelle pour une mairie. Mon contrat est de 17.5 heures/semaine. Je me suis inscrite à une formation (sur proposition de mon employeur) qui a lieu un jour où je ne travaille pas et dans une commune différente de celle de mon lieu de travail. Cette formation doit durer 2 heures. Puis-je compter mon temps de trajet dans mon temps de récupération ?

Par **morobar**, le **24/01/2018** à **09:31**

Bonjour,
Le temps de trajet n'est jamais décompté comme du travail effectif.
S'il excède le temps habituel, il peut faire l'objet d'une compensation sous différentes formes, y compris une indemnisation.

Par **CandyJ**, le **08/09/2020** à **18:39**

Bonjour

Je suis infirmière de nuit dans le secteur public. On nous impose une formation obligatoire à moins d'un mois de celle ci.

Les plannings étant fait nos jours de repos sont posés.

Je ne peux participer à cette formation. Suis je dans mon bon droit de la refuser tout en proposant de la refaire courant octobre où je pourrais prendre mes dispositions.

Il faut aussi savoir que cette journée ne sera pas payée ce sera des heures à récupérer qu'on ne pourra pas récupérer étant en sous effectif.

Merci pour votre réponse

Par **L_B**, le **22/09/2022** à **08:53**

Bonjour,

Mon mari travaille dans le privé à 35h/semaine du lundi au samedi.

Lundi il travaille de 7h30-13 h cependant son patron veut lui faire passer une formation en interne pour apprendre à manipuler une machine de la société l'après-midi une fois qu'il aura fini le travail car elle ne veut pas mettre quelqu'un pour lui remplacer le matin. A-elle-le droit

de lui imposer une formation en dehors de ses heures de travail? Peu t'il la refuse sans être sanctionné?

Dans le cas où il accepte ces heures peuvent'ils être récupérés ou rémunérés? Pouvez-vous me donner des articles ou lois de référence à ce sujet?

Je vous remercie par avance.

Par **Visiteur**, le **11/06/2023** à **16:57**

Bonjour ,

Je travaille dans le privé en ehpad ma directrice veut que j aille en formation sur un jour de repos en 7h les heures seront payer .

Suis je obligé d y aller ?

Par **SMS**, le **27/03/2024** à **15:49**

Bonjour,

Je travaille en weekend (samedi-dimanche) avec les jours de la semaine comme repos hebdo. Ces Horaires sont stipulées dans mon contrat CDI à temps partiel.

Mon employeur a prévu des formations sur des jours en semaine ce qui fait que je ne suis pas disponible.

Ai-je le droit de m'absenter ou de refuser ces formations si je ne pourrais pas etre disponible?

Est-ce que mon absence peut etre un motif de licenciement?

Merci d'avance pour votre aide.