



Conflit sur repartition temps travail

Par **bucki**, le **18/09/2018** à **19:10**

Bonjour,

Ma femme est actuellement salariée en CDI 35 h; depuis moins d'un an (embauche en mars 2018) dans une pharmacie et est actuellement en congé maternité.

Elle désire reprendre le travail en 32 h avec une journée continue et un samedi sur 2 mais ne peux pas travailler tous les après midis et soir car la crèche refuse catégoriquement de prendre en charge les enfants en bas âge le soir et plus de 6 h par jour (mauvais pour leur santé).

Son employeur n'accepte pas le nouvel emploi du temps proposé car les autres employés (sans enfants) sont pour certains en moins de 24 h et ne veulent pas travailler le soir.

Malgré avoir insisté sur le fait que ma femme ne pourra pas travailler le soir (car elle doit garder notre enfant) son employeur veut lui imposer une après-midi.

Ma femme est-elle en droit de refuser sans que cela constitue une faute grave (enfant à garder) ?

Quels sont les recours possibles ou les choses à savoir ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **citoyenalpha**, le **22/09/2018** à **03:30**

Bonjour

Non, l'employeur n'est pas obligé d'accepter les demandes de votre femme.

Votre femme est actuellement employée sous CDI 35 h/semaine. Tout avenant doit faire l'objet d'un accord entre l'employé et l'employeur.

Votre femme ne peut contraindre son employeur. Il convient donc de trouver un accord avec ce dernier ou VOUS devrez vous adapter à la situation.

Restant à votre disposition.

Par **bucki**, le **22/09/2018** à **09:09**

Bonjour

Je suis d'accord qu'on ne peut pas forcer l'employeur, il n'a jamais été question de ça. Mais l'employeur veut imposer un horaire qui est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (Cass. soc., 1er avr. 2003, no 00-41.873). Ma femme est donc en droit de refuser aussi l'horaire en question ?

Par **morobar**, le **22/09/2018** à **09:33**

Non en aucun cas

Il faudrait peut-être apprendre à lire.

L'arrêt que vous évoquez justifie le licenciement et non le contraire.

==

...Et attendu que la cour d'appel a relevé, d'une part, qu'en l'absence d'accord, l'employeur avait fixé sans qu'il soit établi qu'il ait commis une faute dans l'exercice de son droit d'organiser le travail dans son entreprise, les horaires de travail de la salariée,

==

...qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a pu décider que le refus réitéré de la salariée de reprendre le travail était de nature à rendre impossible le maintien de cette dernière dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier avril deux mille trois.

Par **bucki**, le **22/09/2018** à **10:35**

Exact CAR l'employée N'A PAS APPUYE SA DEMANDE :

"et, d'autre part, que la salariée, [...] n'apportait aucun élément permettant d'apprécier les contraintes invoquées à l'appui de son refus ;"

Et

"la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur ; que néanmoins le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses"

Donc , si une employée apporte des preuves justifiant son refus lors d'une négociation convenablement établie ,est elle en droit de refuser ?

Par **ASKATASUN**, le **22/09/2018** à **11:45**

Bienvenu,

[citation]Donc , si une employée apporte des preuves justifiant son refus lors d'une négociation convenablement établie ,est elle en droit de refuser ?[/citation]

Non, car même si son refus ne constitue pas une faute grave, cela sera toujours une cause réelle et sérieuse de licenciement.

D'une part parce que l'organisation du temps de travail reste de la seule prérogative de l'employeur et que d'autre part parcequ'il existe potentiellement d'autre mode de garde pour l'enfant, surtout pour un AM (nourrice, famille -père, grands-parents, oncles, tantes, ou encore baby sitting à domicile, etc....).

Votre femme n'imposera jamais ses horaires à son employeur !

Par **bucki**, le **22/09/2018** à **13:15**

Bonjour

Merci d'avoir enfin répondu à ma question initiale.

J'ai une autre question : dans le cas où le licenciement surviendrait après échec des négociations, quel serait le terme exact du motif de licenciement ?

Merci

Par **morobar**, le **23/09/2018** à **09:41**

Refus de suivre les horaires==>insubordination par exemple.

Par **bucki**, le **23/09/2018** à **11:21**

Donc licenciement pour motif personnel ?

Par **morobar**, le **23/09/2018** à **11:47**

Oui dans tous les cas il s'agira d'un motif personnel.

Un employeur envisagera dans une telle situation (insubordination) la faute grave, au seul risque de succomber, en cas d'instance prudhomale et d'avoir la prime de licenciement à verser, ce qui lui pend au nez avec un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Par **citoyenalpha**, le **23/09/2018** à **11:53**

Il a aussi la solution de l'abandon de poste en fonction de la situation...

Bref il conviendrait au préalable de négocier avec son employeur. On a toujours le droit de négocier même si au final c'est l'employeur qui aura le dernier mot en la matière.

Elle peut aussi voir avec ses collègues si certains ne voudraient pas changer d'horaire de travail. A votre conjoint de trouver un arrangement.

Par **ASKATASUN**, le **23/09/2018** à **18:35**

[citation]Dans le cas où le licenciement surviendrait après échec des négociations, quel serait le terme exact du motif de licenciement ? [/citation]

Comme vous le savez sans doute, c'est à l'employeur de qualifier le (s) manquement (s) du salarié à la bonne exécution de son contrat de travail, dans le cadre de la procédure disciplinaire qu'il engage.

Dans le cas que vous nous exposez, ou votre femme s'absente sans l'accord de son employeur pour garder votre enfant, il est probable que l'éventuelle lettre de licenciement mentionnera le motif *d'une suite absences non autorisées*, lesquelles auront sans doute fait l'objet de retenues salariales en rapport et de sanctions intermédiaires comme des avertissements et 1 ou 2 mises à pied disciplinaires.

En présence d'une réitération d'absences non autorisées, l'employeur sera parfaitement légitime à rompre le contrat de travail sur ce motif, puisque sa salariée n'aura pas tenu compte des précédentes sanctions infligées.

Par **bucki**, le **23/09/2018** à **19:44**

Oui Citoyenalpha il y aura au préalable une négociation officielle puisque mon épouse

souhaite reprendre le travail en 32h avec des similitudes sur son ancien emploi du temps.

Mais je pense qu'elle sera licenciée au final car le problème ne vient pas uniquement de son employeur : d'après les échanges téléphoniques avant négociation, les autres salariés qui ne travaillent que les matinées et en 24h par semaine refusent catégoriquement de modifier leur emploi du temps (même si elles n'ont apparemment aucun motif valable comme un enfant en bas âge ou autre) , et l'employeur ne veut pas de "tensions" dans l'entreprise .

En fait je trouve la situation injuste car c'est ma femme qui au final risque un licenciement alors qu'elle pourrait travailler plus longtemps à son poste que ses collègues. Sa seule faute aura de ne pas pouvoir faire une autre après-midi supplémentaire car elle doit s'occuper de notre enfant.

Par **citoyenalpha**, le **24/09/2018 à 01:10**

Bonjour

si vous allez négocier en partant du principe que vous avez le droit avec vous(alors que non) vous êtes déjà dans une mauvaise condition. On ne négocie pas par téléphone. On voit l'employeur face à face et on a préparé ses arguments.

Votre femme peut prendre RDV avec son employeur pour voir les modalités de reprise. Elle peut par exemple se rendre à la pharmacie présenter le bébé et en profiter pour demander une date de RDV avec son employeur.

Les autres employés ont des plages horaires. L'employeur ne peut les faire travailler en dehors de leurs plages horaires sans leur accord voir avenant au contrat. Ils peuvent aussi avoir d'autres obligations qu'un enfant à garder (cours de yoga - passion shopping - autre travail).

Tout est question de tact et bien sûr mettre en avant ses qualités au travail. L'employeur soit doit gagner qq chose soit ne doit pas trop perdre...

Restant à votre disposition

Par **bucki**, le **24/09/2018 à 08:35**

Citoyenalpha, il n'y a pas eu de négociation par téléphone, seulement des échanges. Une négociation aura lieu lors d'un entretien dans les prochaines semaines. Ce n'est que moi qui présuppose de son échec au vue de ce que l'employeur a échangé avec ma femme.

S'il s'avère que mes suppositions se vérifient, une rupture conventionnelle est elle possible ? Dans le pire des cas, si un licenciement pour faute simple surviendrait,ma femme peut elle toucher son chômage ?

Cordialement

Par **ASKATASUN**, le **24/09/2018** à **10:39**

[citation]S'il s'avère que mes suppositions se vérifient, une rupture conventionnelle est elle possible ? [/citation]

Dès lors que la relation n'est affectée d'aucun litige la rupture conventionnelle du contrat de travail reste possible.

[citation]Dans le pire des cas, si un licenciement pour faute simple surviendrait, ma femme peut elle toucher son chômage ? [/citation]

Si votre femme en vient à être licenciée pour faute simple, n'étant pas à l'origine de la rupture de son contrat de travail elle sera indemnisée par POLE-EMPLOI.

Seule un licenciement pour faute lourde (agissement (s) du salarié dans l'intention de nuire à son employeur) peut faire perdre le bénéfice de l'assurance chômage.