

## modalités d'agencement d'un temps partiel

Par **forest30**, le **13/05/2010** à **20:03**

Bonsoir,

j'ai été embauchée à temps partiel de 18h. Lorsque j'ai signé mon contrat, celui-ci ne précisait pas la répartition hebdomadaire de ces 18h donc aucun jour de travail ni horaire n'étaient indiqués sur mon contrat. Je sais que c'est illégal mais je n'avais pas d'autre travail possible donc j'ai signé.

Cependant dès le départ et jusqu'à aujourd'hui j'ai toujours effectué les mêmes jours et horaires de travail.

Depuis, et à l'occasion d'un échange de jour de travail avec ma collègue, mon employeur qui s'est rendu compte du manquement (et avec qui j'ai eu des démêlés pour non paiement d'heures supplémentaires) m'a fait signer un document à son en-tête mais n'ayant pas pour intitulé avenant au contrat de travail, précisant qu'une fois cet échange réalisé, ma collègue et moi reprenions nos horaires et jours respectifs de travail, le tout parfaitement détaillé comme ça aurait dû l'être dans mon contrat.

Je précise qu'il m'a fait rajouter les mentions "lu et approuvé" et "bon pour accord" mais lui n'a pas signé ce document.

Cela peut-il tenir lieu d'avenant ?

Mon employeur a-t-il essayé par la sorte d'officialiser mes jours et heures de travail non contractualisés jusqu'alors, afin de pouvoir se dédouaner en cas de litige en disant que sa salariée était parfaitement au courant de son emploi du temps ?

Par **Lorella**, le **14/05/2010** à **12:19**

Un contrat de travail à temps partiel doit comporter des mentions obligatoires :

[quote:1xhwieg1]Article L3123-14

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.[/quote:1xhwieg1]

Modification de la répartition de la durée du travail :

[quote:1xhwieg1]Article L3123-21

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.[/quote:1xhwieg1]

Refus du salarié pour changement d'horaires :

[quote:1xhwieg1]Article L3123-24

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.[/quote:1xhwieg1]

Par forest30, le 14/05/2010 à 23:55

Bonsoir,

merci pour votre réponse.

je sais que mon contrat ne comporte pas les mentions obligatoires légales en vigueur, seulement quand je l'ai signé, mon mari n'avait pas de travail (il en a trouvé heureusement depuis) et je n'avais que cette possibilité pour rentrer un peu d'argent pour mon foyer.

[u:imc9llih]Je voudrais savoir si le document dont je parle dans mon dernier message pourrait être juridiquement considéré comme un avenant à mon contrat de travail,[/u:imc9llih] étant donné qu'il insiste sur la notion de caractère habituel et invariable depuis mon embauche, de mes horaires et jours de travail.

Autre question : lors du dernier remplacement de ma collègue, mon employeur ne m'a pas fait signer d'avenant et m'a fait travailler 47h sur une semaine ! Je sais que si l'employeur dépasse les 18h de mon contrat + 10% d'heures complémentaires, il doit me payer en heures supplémentaires à 25% sans jamais atteindre les 35h. [u:imc9llih]Quels sont les risques encourus par mon employeur ?[/u:imc9llih]

Merci encore pour votre aide qui m'est fort précieuse.

Par **Lorella**, le **15/05/2010** à **10:40**

Les dépassements de la durée du travail doivent être autorisés par l'inspection du travail. Je ne connais pas les sanctions. Toutes vos questions demandent beaucoup de recherches et je ne connais pas le code du travail par cœur, ni toutes les jurisprudences.

Par **forest30**, le **15/05/2010** à **15:14**

Ne vous inquiétez pas et merci pour vos réponses. Je vais aller consulter l'inspection du travail et posterai ce qu'elle me dira pour alimenter le forum.

Par **Lorella**, le **15/05/2010** à **19:06**

Vous verrez que votre déplacement ne sera pas inutile. Il y a beaucoup trop d'irrégularités pour continuer ainsi.

Par **forest30**, le **20/05/2010** à **20:03**

Bonjour,  
la réponse de l'inspection du travail est claire : on peut aller tout de suite aux prud'hommes ! (d'ailleurs mon patron y est déjà avec une autre salariée) : tout est illégal, le contrat, l'avenant, la soustraction d'heures, les heures supplémentaires effectuées ! De plus selon l'inspectrice et ma convention collective, il devait me payer les jours fériés qui sont tombés lors de mes jours de repos habituels, au prorata de mon temps partiel, chose qu'il n'a évidemment pas faite.

J'attends de voir mon bulletin de salaire de ce mois pour voir s'il a utilisé la fiche de décompte mensuel des heures travaillées pour diminuer ma rémunération.

En attendant je cherche un autre boulot !

A suivre donc.

Par **Lorella**, le **20/05/2010** à **20:14**

Bonsoir Forest et merci de votre compte rendu

Voilà cette visite confirme toutes les irrégularités.

Vous pouvez déjà évaluer le montant des heures non payées.. Soit vous allez seule aux prud'hommes, soit vous faites appel à un syndicat. Le mieux est de faire appel à un avocat mais il faut que le montant à récupérer soit très important en raison des honoraires.

PS : il faut avant de saisir les prud'hommes réclamer votre dû par lettre rec avec ar (il faut détailler votre demande, pas un montant global) à votre employeur en lui donnant un délai précis pour régulariser sous peine de prudhommes.

Bonne chance.