



## Comportement au travail employeur vis à vis d'employé

Par **Myelena**, le **13/09/2013** à **00:18**

je suis seule avec 2 enfants (4 mois et 3 ans).

Pendant mon congé maternité, les horaires de mon employeur ont changé et je suis obligée de faire des nuits.

J'ai exprimé mon impossibilité à effectuer les nuits compte tenu du cout des frais de garde pour les petits la nuit

QUAND J'ai souhaité en parler avec ma cadre, elle ma dit:

"je m'en fiche, vous avez décider d'elever vos enfants seule, maintenant si vous n'êtes pas contente, la porte est grande ouverte!

ma cadre a t elle le droit de me dire des choses comme cela?

merci d'avance

Myélena

Par **janus2fr**, le **13/09/2013** à **07:50**

Bonjour,

Il nous manque des informations pour vous répondre, mais dans le cas général, un employeur ne peut pas, unilatéralement, modifier un horaire de jour en horaire de nuit et inversement.

C'est une modification essentielle du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.

Si cette modification est due à une raison économique réelle, l'employeur doit suivre une procédure précise. Envoie de la proposition de modification par LRAR. Le salarié a alors un mois pour émettre un refus. Sans refus, après le délai, la proposition est censée être acceptée. En cas de refus du salarié, l'employeur peut alors renoncer à la modification ou prononcer le licenciement économique du salarié.

Par **P.M.**, le **13/09/2013** à **11:12**

Bonjour,

Apparemment, il ne s'agit pas d'un motif économique donc l'employeur ne peut pas vous imposer de passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit même si cette éventualité figurait

au contrat de travail et vous pourriez dire à la cadre qu'elle a tort de s'en fiche car cela risque de coûter très cher à l'employeur en plus de se mêler de votre vie privée...

Par **P.M.**, le **13/09/2013** à **12:57**

Il y a aussi la solution de refuser cette modification essentielle du contrat de travail car en plus l'employeur risque de refuser la rupture conventionnelle s'il cherche à pousser à la démission et considérer que le salarié doit être toujours victime est contraire à la défense de ses Droits auxquels il peut prétendre...