



Changement de jours de travail

Par **levraibibi**, le **13/01/2025** à **21:36**

Bonjour à tous et merci pour votre aide,

je travaille actuellement dans un EHPAD (convention collective FHP du 18 avril 2002) depuis 15 ans. J'ai toujours travaillé sur des horaires de bureau du lundi au vendredi.

Mon employeur m'a fait savoir ce jour qu'il souhaitait instaurer des permanences le week end et donc m'a averti que je travaillerai prochaine un week-end (samedi et dimanche) par mois.

Mon contrat de travail stipule mes horaires du lundi au vendredi mais mentionne également au paragraphe suivant la possibilité de modifier les horaires pour besoin de service.

Que puis-je faire face à cela ?

Merci d'avance pour vos conseils

Par **Marck.ESP**, le **14/01/2025** à **10:43**

Bonjour et bienvenue

Faites vous aider par un syndicat ou l'inspection du travail.

En effet, si vous décidez de refuser le changement d'horaires, assurez-vous de le faire par écrit et de fournir des raisons valables. La clause de votre contrat de travail prévoyant la possibilité de modifier vos horaires pour les besoins du service est un élément important. Cependant, cette clause doit être interprétée de manière restrictive et ne peut pas être invoquée de manière arbitraire par votre employeur.

Par **levraibibi**, le **14/01/2025** à **20:07**

Merci pour votre réponse.

Voici que stipule mon contrat :

"Jours de travail lundi 10-18H, mardi 10-18H, mercredi 10-18H, jeudi 10-18H, vendredi 10-18H

Modification des horaires

La répartition des horaires, telle que définie ci-dessus, est susceptible d'être modifiée afin d'assurer la continuité des soins et de la surveillance auprès des résidents, de remplacer le personnel absent, de participer aux diverses activités et actions organisées au sein de l'établissement, ou dans le cadre d'une réorganisation du travail en vue d'assurer une prestation de qualité répondant aux exigences des résidents ainsi qu'à leur évolution.

Toute modification de ces horaires devra vous être notifiée par courrier ou par remise en mains propres contre décharge, dans le respect du délai de prévenance fixé par l'art. 212-4-3 du code du travail, soit 7 jours ouvrés. En cas d'urgence, ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés.

Les modifications envisagées au présent article pourront entraîner un changement de la répartition des semaines travaillées sur le mois, des jours travaillés au sein des semaines, des horaires travaillés au sein des journées, voire un passage d'horaire de jour à des horaires de nuit et inversement.

Ces modifications pourront également avoir pour conséquence un changement de roulement des week-ends travaillés, des jours de repos, dans le respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos quotidien ou hebdomadaire telles que prévues par le code du travail.

Le refus de la mise en oeuvre d'une modification de la répartition des horaires de travail telle que prévue au présent article est passible d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. "

Je précise que j'ai une fonction unique, dans le sens où je suis seul dans mon emploi (personne ne me remplacera les jours où je devrais récupérer le travail du week-end) et également que je ne connais dans les alentours aucun établissement où les personnes exerçant ma fonction travaillent le dimanche. Est-ce possible selon vous d'évoquer une modification substantielle du contrat de travail ou cela reste-t-il simplement une modification des conditions de travail ?

Par **janus2fr**, le **15/01/2025** à **06:59**

Bonjour,

Votre contrat prévoit expressément cette modification, vous ne pouvez donc pas parler de modification substantielle du contrat de travail.

Par **levraibibi**, le **15/01/2025** à **18:34**

Merci pour votre réponse

Je comprends, bien que ce paragraphe semble tout à fait "tourné" pour les professions soignantes exerçant dans l'ehpad. Pensez-vous qu'on puisse parler d'utilisation abusive à défaut de parler de modification substantielle du contrat ? (en se basant sur les jurisprudences)