Image not found or type unknown

TEMPS PARTIEL MODULE- clauses obligatoires du contrat

Par **S33**, le **28/09/2013** à **20:02**

Bonsoir,

En CDI TEMPS PARTIEL MODULE depuis cinq ans, j'ai actuellement un planning de base étalé sur 5 jours , et deux jours de repos consécutifs mercredi et jeudi.
Je suis conseillère de vente en prêt-à-porter pour enfant. Dans mon contrat de travail aucune close ne fait référence au condition de modification de l'organisation des horaires; seul mon nombre d'heures hebdomadaire est indiqué: " l'horaire hebdomadaire de XXXX est fixé à 24 h, sur l'année de référence, celle-ci s'entendant du 1er janvier au 31 décembre ...tel que défini par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise"; je crois que s'agissant d'un accord collectif la répartition des horaires n'est pas obligatoire;par contre il n'y a aucune mention sur
-les limites à l’intérieur desquelles les horaires peuvent varier
- les conditions de modification des horaires.
La mention "tel que défini par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise" est-elle suffisante?

Merci,

Cdlt.

Par **P.M.**, le **28/09/2013** à **21:05**

Bonjour,
Il faudrait déjà que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **S33**, le **29/09/2013** à **17:03**

Bonjour,

il s'agit de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des

articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004 _IDCC 1483-

Cordialement.

Par **P.M.**, le **29/09/2013** à **17:45**

Il semble donc que le contrat de travail ne comporte pas des dispositions compatibles avec l' art. 38 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles...

Par **S33**, le **10/10/2013** à **21:27**

Merci pour votre réponse.

Je précise qu'il s'agit d'un temps partiel MODULE :

"Le dispositif relatif au temps partiel modulé, tel qu'exposé ci-dessous, relevait de l'article L. 3123-25 du Code du travail, abrogé par la loi du 20 août 2008 (JO du 21) citée en référence.

Les accords conclus en application de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de ladite loi, restent toutefois en vigueur.

La modulation de la durée du travail à temps partiel

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail d'un salarié à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail et, en tout état de cause, la durée du travail annuelle résultant de l'application de la durée légale, soit 1 607 heures ou, si elle est inférieure, la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou la durée applicable dans l'établissement.

Par ailleurs, l'écart entre la limite des variations de la durée du travail et la durée stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée.

La mise en œuvre de cette modulation n'est possible que si elle est prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord ou convention détermine notamment les catégories de salariés concernés et peut prévoir le lissage des salaires : malgré les variations de la durée du travail d'une semaine sur l'autre ou d'un mois sur l'autre, les intéressés perçoivent une rémunération fixe et régulière.

L'accord ou la convention devait également prévoir :

les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

d’entreprise ou d’établissement pouvait déroger à cette disposition ;
les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Cette modification ne peut intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé, ce délai pouvant être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d’entreprise ou d’établissement. Là encore, dans les associations et entreprises d’aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut, pour les cas d’urgence, prévoir des dérogations à ce délai de prévenance."

Etant à temps partiel je trouve légitime d'avoir une seconde activité (respectant la durée légale de travail);
mon conjoint et moi sommes en extension d'entreprise et j'exerce maintenant une activité à mi-temps au sein de celle-ci depuis le début du mois car une opportunité s'est offerte à nous.
Je suis donc dans l'impossibilité d'assister à une formation organisée sur deux jours par l' entreprise où je suis employée en tant que conseillère de vente; la responsable régionale me met une pression par convocation en lettre recommandé pour que j'y assiste malgré mon second emploi du temps,elle n'en tient pas compte.Je peux exercer mes horaires de base sur la boutique mais je ne peux pas partir deux jours.Je me suis engagé à effectuer mes heures de base mais on m'oblige, si je ne vais pas à la formation à effectuer les 14 h initialement prévu pour la formation, sur la boutique , bloquant ainsi les deux journées, sachant que je dois exercer mon autre activité.

Suis-je dans mes droit si pour cette raison je n'assiste pas à la formation?
On-t-ils le droit avec ce contrat MODULE de m'empêcher d' avoir un second emploi?

Selon http://www.infoprudhommes.fr/node/13215 "en l'absence de modification de la durée du travail
Si votre changement d'horaires est lié à un accord collectif : vous ne pouvez rien contester" ?

C'est relativement compliqué.Je serai ravie que vous puissiez m'apporter vos lumières.

Désolée pour la longueur du message.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **11/10/2013** à **06:39**

Bonjour,
Vous reprenez un texte sans d'ailleurs citer votre source mais comme je vous l'ai indiqué, la clause du contrat de travail n'est pas en conformité avec l'art. 38 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles comme l'art. L3123-25 du Code du Travail l'y renvoit, ce que vous pourriez donc faire valoir dans votre réponse par lettre recommandée avec AR justifiant votre impossibilité d'assister à la formation en raison de votre autre emploi...

Par **S33**, le **24/11/2013** à **17:51**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci pour votre réponse.

Bonjour,
désolée!
La source est

http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-a-temps,983.html

J'ai répondu par lettre recommandée avec AR pour confirmer mon impossibilité d'assister à la formation en raison de ma deuxième activité.
Aucune sanction n' a été prononcée mais comme l'employeur m'avait laissé sur le planning ce jour là malgré mon courrier (j'ajoute que j'ai reçu une convocation de planning par lettre recommandée) on m'a déduit les heures d'absences sur mes heures de récupération à venir.
Je ne sais pas si c'est légal?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **24/11/2013** à **18:29**

Bonjour,
Donc tout dépend de votre date précise d'embauche pour que le texte auquel vous vous référiez soit encore applicable et de toute façon, il ne peut pas être moins favorable que la Convention Collective...
Par ailleurs, l'employeur a une obligation de vous fournir du travail pour l'horaire prévu au contrat de de travail et pendant les jours de travail prévus en cas de temps partiel ou au moins de vous payer en conséquence...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés