



## Avertissement employeur sur reproche flexibilité horaires

Par **LHOMME ARTOIS**, le **07/02/2015** à **12:30**

Bonjour

l'électricien dans une PME mon patron nous a modifié nos horaires de travail au 1er décembre soit 35h révolus. Dans un premier temps je me demandais si il été logique que les plombiers soient restaient au 39 alors que l'entreprise est pas au top d après les dires de l employeur

De plus ce matin je reçois une lettre d avertissement car je ne pouvais pas me rendre sur un dépannage jeudi en effet le jeudi je finis a 16h30 et à 16h10 la secrétaire ma demandais de me rendre à 35 kilomètres de l entreprise pour aller effectuer un dépannage de pompe à chaleur (à savoir que je suis électricien et que la formation pompe à chaleur n'a pas été faite en totalité car l'employeur ne veut payer) j ai refuser car de plus j avais obligation familiale à 17h10

L avertissement est il justifier à savoir que mon employeur me demande la flexibilité alors qu il nous impose des nouveaux horaires et que rien n est spécifier dans mon contrat de travail au niveau flexibilité dépannage????? (La veille je suis aller sur mon temps personnel et ma voiture personnelle dépanner un client qui habite à côté de chez moi) le dépannage été bien entendu au nom de l entreprise en aucunement j ai note des heures à mon employeur car il me semblait logique que je le fasse

Comment répondre à mon employeur ?

Par **P.M.**, le **07/02/2015** à **16:17**

Bonjour,

L'employeur peut vous faire accomplir des heures supplémentaires mais exceptionnellement, vous pouvez refuser d'en effectuer en raison de contraintes familiales si un délai de prévenance suffisant n'a pas été respecté...

Vous pourriez contester l'avertissement par lettre recommandée avec AR en vous référant à l' [Arrêt 94-43653 de la Cour de Cassation](#)...

Mais j'insiste sur le caractère exceptionnel du refus...

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas apporter une modification essentielle unilatérale au contrat de travail si l'horaire de travail y était prévu pour 39 h par semaine, il devrait donc continuer à vous payer pour 39 h, ce qui pourrait consituer un autre motif du refus...

Par **LHOMME ARTOIS**, le **07/02/2015** à **18:05**

Je vous remercie pour votre réponse j'ai écrit au bas de sa lettre il précise que cet avertissement constitue une sanction à caractère disciplinaire et à l'occasion de toute nouvelle faute une sanction plus importante sera envisagée à savoir une mise à pied disciplinaire de deux semaines avec perte de salaire.

Il me semblait qu'il fallait trois avertissements avant la mise à pied?????

Pouvez-vous m'éclairer

Cordialement

Par **P.M.**, le **07/02/2015** à **18:19**

Une mise à pied disciplinaire peut-être notifiée dès la première faute si elle le justifie après convocation à un entretien préalable mais déjà sa durée maximale doit être prévue au règlement intérieur s'il en existe un, lequel est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés mais normalement l'employeur ne peut pas prévoir à l'avance la sanction qu'il va décider...