



Changement d'horaires avant embauche

Par **Grüezi99**, le **29/08/2024** à **18:25**

Bonjour,

Voilà 2 mois que j'ai signé un cdi pour embaucher le 4 septembre prochain,

J'étais ok sur les horaires vus avec la Drh par mail. Ces horaires était vraiment bien car j'avais mon lundi et je travaillais le samedi.

Ce matin, à une semaine de commencer la DRH m'appelle pour finalement changer mes horaires. J'ai dit ok, elle m'a dit qu'elle me ferait un écrit avec ces nouveaux horaires et rien !!

J'ai remarqué qu'elle n'aime pas trop les écrits....

Elle m'a aussi informée que tout allait changer niveau horaires encore courant décembre.

Est ce legal? Avais - je le droit de refuser ? Si oui quelles auraient les conséquences?

D'autres part jusqu'à décembre je ferais 38h/sem pour 14.5 jours de Rtt. (accord syndicats etc)

Or j'ai lu sur le net que pour 38h par semaine nous avons 18j par an.

Merci pour vos reponses,

Je suis dans la confusion.

Par **math64**, le **30/08/2024** à **17:56**

Bonjour,

Les horaires sont ils marqués dans le contrat de travail et une possibilité de modification est elle prévue ?

Par **Grüezi99**, le **30/08/2024** à **19:35**

Bonjour,
Aucun horaire n'est écrit dans le contrat ni même les rtt...

Par **Grüezi99**, le **30/08/2024** à **19:47**

En plus il est écrit que je vais travailler 35h or je vais travailler 38h. Aucune mention des RTT. Un accord m'a été envoyé à ma demande concernant les infos sur les rtt. Je suis payée aux 35h.

Je sens la douille...

Par **math64**, le **30/08/2024** à **22:57**

Bonjour,

Effectivement, seul ce qui est au contrat est engageant pour les parties....

Reste que la période d'essai peut se rompre par les deux parties ...

Par **Grüezi99**, le **31/08/2024** à **10:21**

Merci pour vos réponses.

Ma période d'essai est de 3 mois renouvelable 3 mois.

J'ai pas l'impression que ça dure trop longtemps

Ils ne sont pas transparents, je n'ai même pas le nom de la convention collective dans mon contrat

Par **math64**, le **31/08/2024** à **14:08**

Bonjour,

Donc, rien ne vous empêche de mettre terme à la période d'essai dès le premier jour.

Par **Cousinnestor**, le **01/09/2024** à **06:42**

Hello !

Gruezi, à propos de votre message "En plus il est écrit que je vais travailler 35h or je vais travailler 38h. Aucune mention des RTT. Un accord m'a été envoyé à ma demande concernant les infos sur les RTT. Je suis payée aux 35h" :

Si l'entreprise pratique les RTT (cf l'accord qui vous a été transmis) il n'y a rien d'anormal à faire des semaines de 38h payées 35h, car ce sont justement les jours de Réduction du Temps de Travail qui ramènent la semaine de travail moyenne à 35h donc payée 35h... à condition bien sûr que le nombre de jours de RTT soit adéquate.

Attention suivant votre profil d'emploi récent rompre votre période d'essai (cf Math) peut avoir des conséquences différentes / France Travail :

<https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-demissionner-et-je-suis.html>

A+

Par **Grüezi99**, le **01/09/2024 à 14:49**

Bonjour cousinnestor,

En effet j'avais bien pris en compte cette optique. Je ne mettrais pas fin à ma période d'essai sur un coup de tête.

Une question, 38h par semaine et 14.5 jours de rtt par an (accord syndicat) ? J'ai lu divers articles qui parlent plutôt de 18j pour 38h par semaine
Je ss un peu étonnée..

Merci

Par **miyako**, le **01/09/2024 à 21:13**

Bonsoir,

Il faut regarder ce que dit votre convention collective au sujet du calcul des RTT et la validité de l'accord d'entreprise .

<https://www.hellowork.com/fr-fr/medias/calcul-rtt.html>

[quote]

Depuis le 22 août 2008, un système unique d'aménagement du temps de travail a été créé. Il n'est plus possible de mettre en place des RTT dans l'entreprise par un accord d'entreprise.
Seule la convention collective ou l'accord de branche en vigueur peuvent être

appliqués.

Les accords RTT conclus avant le 22 août 2008 et non dénoncés restent en vigueur dans l'entreprise.

[/quote]

Il faudra être très vigilant lors de votre période d'essai ,car tout ceci me semble assez flou et sujet à litiges .De nombreux points devront figurer clairement dans le contrat de travail et notamment le nombre de RTT,et les conditions pour les poser,vos horaires de travail, les congés payés .

Cordialement

Par **Grüezi99**, le **01/09/2024 à 21:18**

En effet tout ça est très flou, aucun horaires mentionnés dans le contrat, les rtt seront accordés au bon vouloir de la direction, l'accord que j'ai reçu date de 2022.

Je n'ai même pas le nom de ma ccn. J'hésite entre 2..

La majeure partie des conversations s'est faite à l'oral au téléphone...

Par **miyako**, le **02/09/2024 à 09:04**

Bonjour,

1/l'indication de la Convention collective est obligatoire ,ce qui permet au salarié de vérifier son contrat de travail.Généralement les CCN imposent un contrat écrit.,avec un certain nombre de mentions obligatoires.

2/L'accord de 2022 ne doit pas contrevenir aux dispositions figurant dans la CCN applicable.

3/Normalement les RTT ,c'est la moitié imposée par l'employeur et l'autre moitié à la demande du salarié,sauf mention contraire dans la CCN.

4/les conversations orales et au téléphone ne comportant pas de base écrite ne laissent pas de trace peuvent être sujettes à litige.

Cordialement

Par **Grüezi99**, le **03/09/2024 à 08:39**

Merci pour vos réponses. Je verrai demain à quoi m'en tenir et essaierai de demander des éclaircissements sur les sujets cités. Connaissant un peu leur manière d'interagir, il risque de ne pas y avoir de 2eme jour !