



Changement d'horaires imposés

Par **Laurent62**, le **16/11/2011** à **18:31**

Bonjour,

Je travaille en horaires postés sur 4 semaines : 5h30 - 13h30 | 13h30 - 21h30 | 21h30 - 05h30
| 08h00 - 16h00

Mon employeur invoque divers incidents qui entraine ma responsabilité et décide de me mettre de jour uniquement (08h00-16h00)

Actuellement, je suis de nuit (21h30 - 05h30) et l'employeur me fait savoir par mail ce mardi 15/11 que je suis de jour desormais jusqu'à nouvel ordre. Il me demande également de prendre congé ce mercredi 16/11, et de me présenter le jeudi matin à 08h00.

Je ne suis pas d'accord sur le changement d'horaire puisque cela me pénalise financièrement et sur ma prétendu responsabilité concernant les incidents.

Que dois-je faire?

Par **P.M.**, le **16/11/2011** à **18:50**

Bonjour,

Il faudrait savoir si l'employeur vous a mis en cause par écrit en invoquant plus ou moins une faute de votre part pour justifier cette décision...

Par **Laurent62**, le **16/11/2011** à **19:06**

L'employeur m'a mis en cause par mail uniquement et en invoquant des "incidents" sans rentrer dans le détail.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **16/11/2011** à **23:34**

Bonjour,

Vous pourriez essayer d'invoquer une sanction déguisée sans respect de procédure et par ailleurs qu'aucun délai de prévenance n'a été respecté...

Par **Laurent62**, le **17/11/2011** à **09:43**

J'ai trouvé ce texte de loi, est-ce exploitable également dans mon cas?

Exception : Arrêt du 22 Mai 2001- pourvoi 99-41146 : confirmé par l'arrêt du 18/12/2001 pourvoi 98-46160 est toujours une modification substantielle du contrat de travail que vous pouvez refuser le passage d'horaire de jour à horaires de nuit (fut-ce pour quelques heures) et inversement. Le fait pour le salarié de commencer l'exécution temporaire de ces nouveaux horaires ne constitue pas une acceptation de ceux-ci . L'employeur aurait dû prendre acte du refus du salarié de ces nouveaux horaires et le licencier dans le cadre d'un licenciement économique s'il pouvait justifier de l'intérêt de l'entreprise.

Une clause qui prévoierait par anticipation le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement "suivant les nécessités du service" n'est pas légale arrêt du 5 Juin 2001 - pourvoi 98-44781

Par **P.M.**, le **17/11/2011** à **10:11**

Bonjour,

J'avais bien pensé à cela mais comme vous pratiquez déjà des horaires de jour par roulement, alternativement à des horaires de nuit et même des horaires postés alternativement à l'horaire "normal", l'argument juridique ne semble pas tenir...

Par **Laurent62**, le **17/11/2011** à **20:41**

Merci beaucoup pour ces infos, je continue à consulter à droite et à gauche :

Concernant le délai de prévenance, j'ai regardé dans ma convention collective (Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils.) et j'ai trouvé cela -->

"- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de [s]8 jours[/s] ;"

On m'indique aussi que le fait que je ne peux plus travailler de nuit et que ma rémunération s'en trouve réduite par une décision unilatérale de mon employeur peut être considérée comme une sanction pécuniaire ce qui est complètement interdit par le Code du travail.

Par **P.M.**, le **17/11/2011** à **21:56**

Dit comme cela, ça n'a pas un grand poids juridique mais c'est bien pourquoi je vous ai suggéré d'essayer d'invoquer une sanction déguisée sans respect de procédure car le seul fait de perdre des primes d'équipe et de nuit liées à des conditions particulières de travail ne suffit pas à pouvoir prétendre qu'il s'agit d'une sanction pécuniaire...