



## changement de la répartition des horaires et lieu

Par **Lilou84210**, le **05/12/2011** à **17:51**

bonsoir je viens de recevoir un RAR de la part de mon employeur m'informant qu'à partir du 02/01/2012 je devrais aller travailler sur un autre site (distant de 50 km) et que je devrais travailler tous les am (3 heures) de la semaine au lieu de actuellement le jeudi am le vendredi toute la journée et le samedi 1 sur 2 . Mon employeur ne me demande pas mon avis c juste une information. Que puis je faire ? Puis je refuser ? Sur mon contrat il est bien spécifié que je peux être amenée à travailler sur un autre site de la société... et la répartition de mes horaires ne figure que sur planning le même depuis 6 ans. Merci de m'aider. Je suis à temps partiel. Quels sont mes droits ?

Par **P.M.**, le **05/12/2011** à **19:21**

Bonjour,

Il semble que votre contrat de travail n'ait pas été conclu dans des conditions légales puisque déjà la répartition des jours de travail dans la semaine devrait y figurer s'agissant d'un temps partiel...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Lilou84210**, le **05/12/2011** à **20:01**

je vous remercie pour votre prompte réponse. J'ai contacté cet après midi l'inspection du travail et le planning des horaires affiché serait valable. Mais la personne que j'ai eu au téléphone est resté assez évasive. L'employeur a t-il le droit de modifier unilatéralement la durée de travail ? une clause le spécifie sur mon contrat mais est ce légal ?

Par **P.M.**, le **05/12/2011** à **20:13**

Pour des informations précises, je vous propose [ce dossier](#)

Par **Lilou84210**, le **05/12/2011** à **21:23**

Merci encore. J'ai lu attentivement le dossier et apparemment mon employeur a le droit de modifier la répartition de mes horaires et le lieu également... bref il a tous les droits ou presque. Je vais certainement refuser ces changements je vais donc être licenciée mais question aurais je droit à des indemnités de licenciement et au chômage ? ou mon refus va t-il être considéré comme une faute grave qui me prive de mes droits aux indemnités ? Merci par avance pour vos réponse

Par **P.M.**, le **05/12/2011** à **22:42**

Je ne sais pas où vous avez lu dans le dossier que l'employeur peut modifier la répartition des jours de travail dans la semaine déjà si ce n'est pas prévu au contrat et qu'en toutes circonstances il peut modifier le lieu de travail...

Par **Lilou84210**, le **05/12/2011** à **23:07**

Par rapport au dossier et à mon contrat l'employeur peut modifier la répartition des horaires ainsi que le lieu clause de mobilité sur mon contrat et notion de possibilité de changement de la répartition noté également... j'aurai aimé en fait que bien que précisé sur mon contrat ces notations soient illégales...mais à la lecture du dossier elles sont bien légales c'est ce qui me fait dire que mon employeur est dans son droit changement d'horaire et de lieu de travail !!! Hélas ! Par contre je n'ai pas trouvé la réponse à quel licenciement vais je avoir droit suite à mon refus... Merci bien pour votre aide précieuse

Par **P.M.**, le **05/12/2011** à **23:27**

Mais encore une fois, il faudrait que vous précisiez à quel endroit du dossier vous avez pu lire cela...

Car moi je lis :

[citation]**La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?**

Sauf exceptions (voir ci-dessus), **la répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail.**

**Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci.** Toutefois, une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 7 jours (délai qui peut être abaissé jusqu'à 3 jours ouvrés par convention ou accord de branche étendu ou convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement). Le point de départ de ce préavis est la notification de la modification envisagée au salarié. Sur les dispositions applicables dans le cas d'un « temps partiel aménagé », voir précisions ci-dessus.[/citation]  
Alors donc il faudrait déjà savoir si c'est vraiment le cas, ce qui ne semble pas d'après votre

exposé...

Le type de licenciement possible en cas de refus dépend évidemment de cela et je réitère mon conseil de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...