



## Tps partiel et heures supp

Par **isobel**, le **14/06/2017** à **10:16**

Bonjour,

Je suis vendeuse à temps partiel (17h30 par semaine) dans une petite boutique dépendant de la convention collective Habillement et articles.

Mon employeur part en vacances au mois de juillet durant 2 semaines et demies et me demande d'assurer la totalité des heures d'ouverture du magasin, à savoir 37h hebdomadaires.

Doit-il m'en aviser par écrit? Peut il me demander de travailler 37h?

Il m'a également dit que sa fille viendrait m'aider durant cette période(elle ne sera pas déclarée) Suis je responsable de cette personne durant ses heures de présence?

Merci pour vos réponses et belle journée à vous.

Par **P.M.**, le **14/06/2017** à **10:50**

Bonjour,

Normalement, il ne peut pas être porté l'horaire d'un temps partiel à celui d'un temps plein et cela vous permettrait de revendiquer que cet horaire devienne définitif...

Les heures complémentaires d'un temps plein sont limité à 10 % de l'horaire initial, limite portée à un tiers par Accord collectif et mention au contrat de travail, au-delà, un avenant est nécessaire sous la réserve qui précède...

Vous n'êtes responsable que des personnes pour lesquelles vous avez reçu délégation et dans les limites de vos compétences...

Par **Visiteur**, le **14/06/2017** à **11:46**

Bonjour,

en fait l'idéal serait d'en discuter avec votre employeur en lui exposant ce qui vient de vous être répondu. Mais... comment cette personne va réagir ? Souvent dans les petites structures, sous couvert d'efforts vitaux pour l'entreprise/magasin, les employeurs en demandent plus qu'ils ne devraient à leurs employés ! Se disant que la peur du chômage les fera accepter.

Par **isobel**, le **14/06/2017** à **12:16**

la requalification en temps plein est elle légitime même si je travaille 37h pendant 2 semaines et demies?

Par **P.M.**, le **14/06/2017** à **12:29**

Tout à fait et si vous avez l'intention de demander de passer à temps plein ensuite, il ne faudrait bien sûr pas en parler à l'employeur...

Par **isobel**, le **14/06/2017** à **12:37**

Je vous remercie pour cet éclaircissement... j'en reste sans voix.  
Cordialement

Par **isobel**, le **14/06/2017** à **12:39**

La question qui reste sans réponse est, mon employeur est il tenu de me demander par écrit ou juste oralement de me laisser la responsabilité du magasin pour la durée de son congé?

Par **marie076**, le **14/06/2017** à **15:30**

Bonjour  
pmtforum a bien expliqué les possibilités des heures complémentaires  
Par ailleurs vous indiquez

[citation]Bonjour [citation]Je suis vendeuse à temps partiel (17h30 par semaine)[/citation]  
En principe, sauf exceptions, la loi prévoit un minimum de 24 heures semaines pour le temps partiel [/citation]

Par **P.M.**, le **14/06/2017** à **17:07**

Vous avez demandé si vous étiez responsable d'une personne en particulier, je vous ai répondu...  
Maintenant si vos fonctions doivent être plus étendues qu'en temps normal, un avenant s'impose aussi sur ce point...  
Suivant l'époque où le contrat de travail a été conclu, il n'y avait éventuellement pas de minimum d'heures à temps partiel mais effectivement, vous pourriez faire la demande pour

déjà passer à 24 h sauf si vous avez rédigé une demande pour avoir un horaire inférieur...

Par **isobel**, le **15/06/2017** à **08:49**

En fait c'est un mi temps. Je pensais que temps partiel et mi temps ne faisaient pas la différence.

Par **P.M.**, le **15/06/2017** à **10:23**

Bonjour,  
En tout cas le mi-temps est un temps partiel et répond aux mêmes règles...

Par **isobel**, le **15/06/2017** à **11:30**

J'ai demandé à mon employeur de me donner mes horaires de travail car je recherche un autre emploi pour compléter mon mi temps. A la signature de mon contrat en cdi, il ne m'a pas donné de planning hebdomadaire, nous nous arrangions à l'amiable et je travaille chaque semaine le lundi, mardi, mercredi et samedi après midi. Suite à ma demande de planning, il s'est mis en colère, m'a proposé une rupture à l'amiable, m'a menacé de changer complètement mes horaires, m'a dit que finalement le magasin serait fermé au mois de juillet... tout cela pour une demande de planning ...  
peut il me modifier mes horaires sans justification. peut il m'imposer de prendre mes vacances au mois de juillet en me prévenant seulement maintenant? tout cela a été dit oralement, à ce jour je n'ai aucun écrit stipulant que je dois prendre mes congés imposés pour cause de fermeture....

Par **P.M.**, le **15/06/2017** à **11:35**

L'employeur ferait mieux de prendre conscience qu'il est dans l'illégalité puisque déjà le contrat de travail à temps partiel ne mentionne pas la répartition des jours de travail dans la semaine, ce qui vous empêche si vous le souhaitez d'avoir un autre emploi complémentaire et qu'à la limite, puisque vous restez à sa disposition, vous pourriez lui demander d'être payée à temps complet...  
D'autre part, il ne peut pas modifier les dates des congés payés moins d'un mois avant la date de départ, il faudrait donc qu'il sache sur ce point aussi reprendre un peu de calme...

Par **isobel**, le **15/06/2017** à **12:23**

Merci pour vos réponses PM et pour votre réactivité, je n'en sens plus seule.

Quelles démarches dois j entreprendre concernant les congés imposés, ainsi que la non répartition de mon travail hebdomadaire?

J'ai rdv avec un inspecteur du travail cet après midi.

Par **P.M.**, le **15/06/2017** à **12:35**

Vous verrez déjà ce que vous dit l'Inspecteur du Travail et ce qu'il vous conseille pour faire valoir vos droits même si ensuite vous pourriez revenir pour que l'on suive le sujet...

Par **isobel**, le **15/06/2017** à **18:11**

Bonjour, suite à mon entretien avec une inspectrice du travail, j'ai eu confirmation de tous les dire de cette discussion.

A savoir que le délai légal n'est pas respecté pour m'obliger à prendre mes congés en juillet et que je dois les refuser et me présenter au travail avec un témoin pour prouver la fermeture de l'entreprise. Qu'il ne peut modifier mes horaires de travail.

Envoi ce jour d'un courrier AR doublé en lettre simple.

Mais voila, il vient de m'envoyer le mail suivant.

Voici ton planning jusqu'au 30 juin

Samedi 17 juin 2017 15 heures à 18 heures

Lundi 19 juin 2017 14 heures à 17 heures

Mardi 20 juin 2017 14 heures à 18 h 30

Mercredi 21 juin 2017 14 heures à 18 h 30

Samedi 24 juin 2017 9 h 30 à 12 heures et 14 heures à 18 h 30

Lundi 26 juin 2017 14 heures à 18 h 30

Mardi 27 juin 2017 14 heures à 18 h 30

Mercredi 28 juin 2017 9 h 30 à 12 heures et 14 heures à 18 h 30

Vendredi 30 juin 2017 9 h 30 à 12 heures et 14 heures à 18 h 30

Voilà cela fait donc 70 heures étant donné que tu as travaillé

Le 3 juin 2017 de 9h30 à 12h

Le 6 juin 2017 de 14 h à 18 h 30

Le 7 juin 2017 de 14 h à 18 h 30

Le 12 juin 2017 de 14 h à 18 h 30

Le 13 juin 2017 de 14 h à 18 h 30

Et le 14 juin 2017 de 14 h à 18 h 30

effectivement je travaille lundi mardi mercredi et samedi aux heures indiquées à la fin de son mail.

voila, il a modifié tous mes horaires habituels.

Sur quels texte de loi je peux m'appuyer pour contester ces changements d'horaires? Merci encore infiniment pour vos réponses.

Je suis épuisée...

Par **P.M.**, le **15/06/2017** à **18:37**

Vous pourriez vous référer à l'[art. L3123-11 du Code du Travail](#) et à l'[art. L3123-12...](#)

Par **isobel**, le **16/06/2017** à **09:51**

Merci beaucoup MP . J'ai pu lui répondre ceci Lors de la signature de mon contrat de travail, aucun planning écrit ne m'a été donné. Les horaires que vous stipulez à la fin de votre mail du 3 Juin au 14 Juin sont effectivement les horaires réguliers que j'occupe depuis le début de mon CDI. Pour être claire : lundi, mardi, mercredi de 14h à 18h30; les horaires du samedi varient parfois le matin, parfois l'après midi. Ce sont donc les horaires du samedi qui sont à préciser. Je ne travaille ni le mercredi matin, ni le jeudi et vendredi toute la journée. De plus, mon contrat ne stipule aucunement la possibilité de changement de planning.

Je vous ai expliqué mon intention de compléter le mi-temps que j'exerce au sein de votre entreprise par un autre emploi. Hors, suite à ma demande, je constate avec consternation que vous décidez de modifier totalement mes horaires. Force est de constater que vous souhaitez entraver de toute évidence ma possibilité de trouver un autre emploi et de compliquer de manière notable ma vie personnelle et familiale.

Sachez que vous ne pouvez disposer de moi comme bon vous semble.

Je refuse purement et simplement ces modifications horaires et vous demande de me préciser les horaires pour la journée du samedi.  
suivis des articles de loi.

Je suis consciente que ce n'est que le début d'une longue bataille et je suis heureuse de savoir que je peux compter sur des personnes qui donnent de leur tps pour les autres.  
Namasté , merci et belle journée

Par **P.M.**, le **16/06/2017** à **11:02**

Bonjour,

Donc, vous citeriez au moins l'art. L3123-12 du Code du Travail :

[citation]Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée

travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.[/citation]  
Cela me semble très bien...