

A S^t Just le 7 novembre 2022.

Les salarié.es ont des droits !

DS Smith : ~~PUS DE BARATIN!!~~



Comme à son accoutumé, la direction veut s'affranchir du droit du travail et par la même occasion bafouer ceux des salarié.es. Ces derniers temps, avec l'activité en dent de scie sur le site, la direction tente de passer en force pour changer les salarié.es d'équipe sans pour autant respecter leurs droits et notamment celui du délai de prévenance. Et lorsque la direction essuie un refus, elle joue la menace.

Pourtant, le code du travail est clair, sur le fondement de l'article L.3121-47 du code du travail qui précise qu'à défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à **sept jours**.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition des horaires de travail doit prévenir le salarié en respectant un délai minimum dit délai de prévenance.

Ce délai de prévenance peut être fixé par convention ou accord d'entreprise. Ce délai est d'au moins 3 jours ouvrés. Si le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés, la convention ou l'accord doit prévoir des contreparties pour le salarié (par exemple, une majoration de salaire ou un temps de repos supplémentaire).

À défaut de convention ou d'accord fixant le délai de prévenance du salarié, celui-ci est de **7 jours ouvrés minimum**.

Le salarié peut refuser la demande de l'employeur. Son refus ne peut pas être considéré comme une faute, ni constituer un motif de licenciement.

La CGT DS Smith S^t Just invite tous les salarié.es, qui feraient l'objet de pressions ou menaces pour accepter ces changements d'horaires contraints et sans respect du délai de prévenance, à se rapprocher des élu.es CGT DS Smith S^t Just qui se feront un plaisir de rappeler les règles en vigueur en France et qui s'applique de fait chez DS Smith !

La CGT DS Smith S^t Just.