



Contrat de travail CDI temps partiel

Par Pauline 25

Bonjour, je suis actuellement en contrat a temps partiel de 30h depuis le 2 janvier le soucis c'est que je n'est travaillé qu'une seule semaine a 30h le reste du temps je travaille en 36h voir 39h
Les heures ne sont pas payées en temps que heure supplémentaire mais heures d'avenant. Et je ne récupère pas mes heures non plus .
Il mais aussi arriver de travailler 8 jours d'affilée.

Je voudrais savoir si tout cela était légal ?
Et ce que je devais faire ?
Merci de votre réponse.

Par kang74

Bonjour

Quelle est votre convention collective ?
Vous faites des heures complémentaires jusqu'à la 35ème heures .
Pour le calcul des heures supplémentaires, il peut y avoir un cycle différent de la semaine ou des accords de modulation qui peuvent compliquer le calcul : votre convention collective ou votre contrat de travail peut vous renseigner .

Il n'est pas interdit de faire travailler un employé 8 jours d'affilée, tant qu'il a un jour de repos sur la semaine calendaire .
Par de là si sur une semaine il a le lundi de repos et sur la deuxième le Dimanche, l'employé peut travailler 12 jours d'affilée .

Par Pauline 25

La convention collective est idcc2216 c'est la convention collective nationale du commerce de détail et de gros a prédominance alimentaire.

Par kang74

5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 semaines au plus

En application de l'article L. 3121-45 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

Donc votre employeur organise le temps de travail sur 9 semaines : c'est au bout de 9 semaines que vous savez si vous avez fait des heures supplémentaires ou pas .
Pendant ce cycle vous pouvez avoir des RTT qui compensent des semaines plus hautes sans majoration .

5.3.1. Principes

Dans le cadre de l'organisation du travail sur une base annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs, pour 5 semaines de congés payés ; sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant cette durée au terme de la période. Les heures effectuées en cours de période au-delà de 35 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

? soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;

? soit sur une autre période définie après avis du comité social et économique.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois pourra être envisagée :

? si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;

? en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

Il y a aussi une modulation de temps de travail annuel .

Par de là je vous conseille de vous rapprocher des élus pour savoir précisément comment s'articule cela dans votre entreprise puisqu'il doit y avoir un compteur d'heures sur vos fiches de paie et une programmation des périodes à hautes ou basses activités .

Il y a aussi un nombre maximum d'heures modulées à la baisse ou à la hausse .

5.3.3. Programmation indicative et mise en ?uvre du dispositif (1)

Le calendrier indicatif définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité social et économique, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Cette programmation, qui peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe et au personnel lui-même.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine devront être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires.

En dehors des modifications intervenant d'un commun accord entre employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les contraintes de l'activité (périssabilité des produits, approvisionnement des magasins et approvisionnement des rayons, capacité de stockage limitée ?), les horaires de travail pourront être modifiés dans un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen (2) et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux 3e et 4e alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.

Les parties signataires soulignent qu'il peut être utile de procéder en seconde partie de période de référence à une information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà accomplies par rapport à la programmation indicatif

Par Pauline 25

Je suis a plus de 9 semaines et je n'ai pas récupéré en rtt
Je n'ai signé qu'un temps partiel

Désolé j'ai un peu de mal a comprendre. Tout cela.

Par kang74

Ce pourquoi je vous invite à voir avec les membres du CSE : ils savent précisément comment s'organise le temps de travail dans l'entreprise .

Vous pouvez être à temps partiel à 30 heures en moyenne sur l'année mais il y a une limite à la modulation en heures en + ou en - (avez vous un compteur sur vos fiche de paie ?)

Vous avez aussi la possibilité de faire des heures complémentaires dans une certaine limite sur une certaine durée .

Il n'est pas illégal de travailler plus d'heures que son contrat de travail : la modulation, les heures complémentaires/supplémentaires s'imposent à vous .

Dans la limite d'un cadre que je vous invite à connaître plus précisément au sein de votre entreprise .

Par Pauline 25

Il m'est impossible de voir avec eux,
la comptable ne fait pas son travail nous n'avons pas accès à la convention collective, on réclame plusieurs fois nos fiches de paie jamais le temps de nous les imprimer
Et les patrons vont dans le même sens qu'elle ainsi que les délégués du personnel

Merci quand même pour les renseignements