Renseignements

Par Cicine

Bonjour pourriez vous me renseigner sur qq points s'il vous plaît
Voilà je fais partie d'une agence d'aide ménagère qui a pour convention :
Convention collective des entreprises de service à la personne du 20 septembre 2012
Je suis en contrat annualisé de 26h par semaine
1 ère question:
Mon employeur nous soustrait des heures du compteur d'heures lorsque nous sommes en arrêt maladie
En a t'il le droit ?

Deuxième question :
Il nous déduit également des heures du compteur d'heures lorsque nous sommes en congés payés
C'est à dire :pour moi qui a un contrat de 26h par semaine il m'enlève 4,32 (calculé au 26eme) du compteur d'heures également
A t'il le droit ?
Merci beaucoup pour votre aide

Par Xav84

Bonjour,

"en contrat annualisé"

Le contrat de travail fait il mention d'un accord particulier ?

Par Cicine

Pas d'accord particulier juste un contrat annualisé

Par Xav84

Bonjour,

OBLIGATOIREMENT, le contrat doit faire référence à l'accord d'annualisation,

 Quel est cet accord ? Sans cette information, impossible de vous répondre!
En effet, du contenu de cet accord dépends la réponse.

Par Cicine

Ok et où puis je trouver cela?sur mon contrat ?
Je sais que ma rémunération est lissée sur l'année cela est mentionné sur un article

---
Par Xav84

"Le contrat de travail fait il mention d'un accord particulier ?"

Donc oui, le contrat .

Par hideo

Mon employeur nous soustrait des heures du compteur d'heures lorsque nous sommes en arrêt maladie
En a t'il le droit ?
La période d'arrêt maladie suspend le contrat de travail et l'employeur ne peut déduire du salaire que ce qui normalement aurait du être payé si le salarié avait travaillé normalement .Les heures non travaillées s'imputent sur le compteur d'heures en cas de lissage prévu dans le contrat de travail .

Par Cicine

Les heures s'imputent ..que cela signifie ?
C'est par rapport au congés ?merci

Par Cicine

C'est l'accord de branche du 13 octobre 2016

Par Xav84

Votre employeur ne peut pas légalement soustraire des heures de votre compteur d'heures en cas d'arrêt maladie, dès lors que votre rémunération est lissée sur l'année conformément à l'accord de branche du 13 octobre 2016. L'article L. 3121-44 du Code du travail encadre l'aménagement du temps de travail sur une période de référence annuelle et garantit que la rémunération d'un salarié en contrat annualisé reste stable, indépendamment des variations hebdomadaires du temps de travail. Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, son contrat de travail est suspendu, ce qui signifie qu'aucune prestation de travail n'est due pendant cette période (article L. 1226-1 du Code du travail). Déduire des heures du compteur reviendrait à imposer au salarié une compensation qui contrevient à ce principe. Dans un cadre annualisé, seule la rémunération peut être ajustée si aucune indemnisation complémentaire n'est prévue, mais la répartition des heures sur l'année ne doit pas être affectée.

Il en est de même pour les congés payés. L'article L. 3141-3 du Code du travail dispose que chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé et que ces congés doivent être rémunérés sans réduction des heures de travail effectif. Selon l'article L. 3141-22 du Code du travail, l'indemnité de congés payés est calculée selon la règle la plus favorable au salarié, soit par maintien du salaire, soit selon la règle du 1/10e de la rémunération brute perçue sur la période de référence. Dans le cadre d'un contrat annualisé, où la rémunération est lissée sur l'année, les congés payés sont déjà intégrés dans ce calcul. Déduire des heures du compteur reviendrait alors à imposer au salarié un "rattrapage" des heures non travaillées, ce qui est incompatible avec les principes de l'annualisation du temps de travail. Par ailleurs, aucune disposition de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ni de l'accord de branche du 13 octobre 2016 ne prévoit explicitement une telle pratique.

En conséquence, si votre employeur applique ces déductions, il doit être en mesure de les justifier par une disposition conventionnelle expresse. À défaut d'un texte prévoyant explicitement cette retenue, cette pratique est irrégulière et contraire aux principes du droit du travail relatifs aux congés payés (articles L. 3141-3 et L. 3141-22 du Code du travail) et à l'annualisation du temps de travail (article L. 3121-44 du Code du travail).

En synthèse :
Votre employeur ne peut pas soustraire des heures de votre compteur en cas d'arrêt maladie ou de congés payés, car votre rémunération est lissée sur l'année.

En cas de congés, l'article L. 3141-3 du Code du travail impose une indemnisation sans réduction du temps de travail effectif.
Aucune disposition conventionnelle ne prévoit une telle déduction, rendant cette pratique irrégulière.

Ce que vous pouvez faire:

Si votre employeur maintient ces déductions d'heures, plusieurs recours sont possibles. Vous pouvez d'abord lui adresser une demande écrite en invoquant les textes applicables (articles L. 3121-44 et L. 3141-3 du Code du travail et l'accord de branche du 13 octobre 2016) pour obtenir une régularisation. En cas de refus, une saisine de l'Inspection du travail peut être envisagée afin d'obtenir un avis officiel sur la légalité de cette pratique. Si le litige persiste, vous pouvez engager une action devant le Conseil de prud'hommes, afin de faire reconnaître l'irrégularité de ces retenues et obtenir un rappel de salaire correspondant aux heures injustement déduites. Un syndicat ou un avocat en droit du travail peut également vous accompagner dans ces démarches.

Modèle de courrier:

À l'attention de [Nom de l'Employeur ou du Responsable RH]

Lieu, Date

Objet : Demande d'éclaircissements sur la gestion des heures en cas d'arrêt maladie et de congés payés

Madame, Monsieur,

Salariée au sein de [Nom de l'Entreprise] sous contrat annualisé de [X] heures hebdomadaires, je me permets de vous solliciter afin d'obtenir des précisions sur la gestion des absences pour arrêt maladie et congés payés dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

J'ai effectivement constaté que des heures étaient déduites de mon compteur lors de ces périodes. Au regard des textes juridiques tels que l'accord de branche du 13 octobre 2016 relatif à l'annualisation, l'article L. 3121-44 du Code du travail encadrant l'aménagement du temps de travail sur l'année, ainsi que l'article L. 3141-3 du même Code relatif à la rémunération des congés payés, je m'interroge sur la conformité de cette pratique. En effet, ces dispositions semblent prévoir que, sauf clause contraire spécifique, la prise de congés payés et les périodes d'arrêt maladie ne devraient pas entraîner une modification du volume d'heures à réaliser sur l'année, la rémunération étant lissée à cette fin.

Toutefois, conscient que des dispositions internes ou conventionnelles particulières peuvent s'appliquer, je souhaiterais savoir si ces déductions reposent sur une règle spécifique de notre convention collective ou d'un autre accord. Dans ce cas, pourriez-vous me transmettre les références précises de ces textes ?

Je reste à votre entière disposition pour échanger à ce sujet et vous remercie par avance pour votre réponse.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses.

Par Cicine

Merci beaucoup pour vos réponses claires qui vont bien m'aider
Puis je vous envoyer un mp ?

Par Xav84

si vous le, souhaitez

Par Cicine

Merci pour votre approbation.
Vous travaillez dans le juridique pour avoir des réponses aussi claires et précises ?
Une de mes collègue avait écrit à notre employeur pour cette histoire d'arrêt maladie du coup ,et pour les heures qu'il lui devait de l'année dernière
Et en ce qui me concerne je n'ai pas fait de démarches car ça date de deux ans mais il me doit des heures aussi normalement vu vos réponses
Suite à cela mon employeur a pris une avocate qui s'est renseignée sur tout ça et qui lui donne raison et elle lui a parlé des congés également
Bref tout ça pour dire qu'on a aucun avantage
Je pensais pouvoir vous envoyer le courrier qu'il a affiché dans les locaux en réponse à la lettre de ma collègue mais c'est pas possible ici dommage ...

Par Xav84

"Vous travaillez dans le juridique pour avoir des réponses aussi claires et précises ?"

En effet j'ai été défenseur syndical, conseiller du salarié , permanent juridique et conseiller prud'homme.
Actuellement j'ai un de ces mandat + formateur juridique de mon syndicat :-)

"Suite à cela mon employeur a pris une avocate qui s'est renseignée sur tout ça et qui lui donne raison et elle lui a parlé des congés également"

Ne jamais croire un employeur, il ne vous diras pas le contraire...

"Et en ce qui me concerne je n'ai pas fait de démarches car ça date de deux ans mais il me doit des heures aussi normalement vu vos réponses"

Vous avez 3 ans avant que cela soit prescrit, si vous voulez, c'est encore jouable.

Par Xav84

Qu'elle dit faux.
A mon sens, l'avocate n'as même pas été consultée..

Par hideo

Article 8: Périodes non travaillées et non rémunérées
Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative
Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne comporte aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondant à ce jour est calculé au 26ème (nombre d'heures mensuelles de référence prévu au contrat / 26).

[url=https://www.unisap95.fr/wp-content/uploads/2017/09/14__Guide_accord_ATT_-_11_ETP.pdf]https://www.unisap95.fr/wp-content/uploads/2017/09/14__Guide_accord_ATT_-_11_ETP.pdf[/url]

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000034135624/]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000034135624/[/url]

L'employeur est donc en règle vis à vis de l'accord de branche du 13 octobre 2016

Par Xav84

l'Article 8 de l'accord de branche du 13 octobre 2016, qui précise que les périodes non travaillées et non rémunérées donnent lieu à une retenue sur salaire et à une déduction du compteur d'heures correspondant aux heures planifiées mérite quelques précisions d'application.

Pour les congés
L'Article 8 indique que la déduction d'heures s'applique aux absences non rémunérées par l'employeur, or les congés payés sont rémunérés en application de l'article L. 3141-3 du Code du travail. Ainsi, dans le cadre de l'annualisation, les congés payés ne doivent pas donner lieu à une réduction du compteur d'heures, car ils sont indemnisés selon un calcul qui garantit la continuité du salaire. Appliquer l'Article 8 à ces situations reviendrait à imposer un rattrapage des congés payés, ce qui serait contraire aux principes du droit du travail.

D'ailleurs l'erreur est reconnue par l'employeur dans son courrier qui confirme cette analyse, puisqu'il admet que les congés ont été à tort comptabilisés en heures et qu'aucun rattrapage ne sera appliqué.

Pour les arrêt maladie

L'article 8 de l'accord de branche du 13 octobre 2016 prévoit que les périodes non travaillées et non rémunérées entraînent une retenue sur le salaire et une déduction du compteur d'heures. Toutefois, ce texte ne précise pas expressément si l'arrêt maladie entre dans cette catégorie, ce qui nécessite une lecture en lien avec le Code du travail. Selon l'article L. 1226-1 du Code du travail, l'arrêt maladie suspend le contrat de travail, ce qui signifie que l'employeur n'est pas en droit d'exiger un rattrapage des heures non effectuées, sauf si une disposition spécifique le prévoit.
L'application de l'article 8 pourrait être justifiée uniquement si l'absence n'est pas indemnisée et que le salarié ne bénéficie pas d'un maintien de salaire.
par exemple une absence justifiée mais non réénumérée, un retard etc...

Cependant, si un maintien de salaire est prévu, notamment en application de la convention collective, aucune déduction du compteur ne peut être justifiée

En résumé, l'application de l'Article 8 aux arrêts maladie non rémunérés peut être défendable si aucun maintien de

salaire n'a eu lieu, mais pas aux congés payés, qui ne peuvent en principe pas donner lieu à une réduction du compteur d'heures, ni aux arrêt de travail qui suspendent le contrat et peuvent aussi être réénuméré.

Par Plumette333

Bonjour je tombe à pic, je suis exactement dans la même situation et cela m'interroge beaucoup.
Malheureusement quand je suis en arrêt maladie (1 semaine) je n'ai pas de maintient de salaire et mon employeur me déduit mes heures planifiées sur mon compteur.
Cela fait une double peine .. d'une part car je ne touche pas beaucoup en arrêt maladie et d'autres part car on me supprime toutes mes heures complémentaires.
J'ai était malade au début du cycle d'annualisation je me suis donc retrouvé a -30h . J'ai du rattraper c'est heures pour revenir à zéro et ces heures ne m'ont pas été payé.
M'étant renseigné un peu je pense que l'employeur a le droit de supprimer c'est heures sur le compteur.
Mais l'article 8 est sous réserve du Respect de l'arrêt de la cour de cassation du 13 juillet 2010 n°08-44550 . Est ce que vous pouvez m'en dire plus ?
J'ai téléphoné a l'inspection du travail et il m'ont dit que si mon employeur supprimé ces heures du compteur il devais aussi réduire le seuil de déclanchement des heures complémentaires.
Cela permettait de neutraliser l'absence . Qu'en pensez-vous ?

Par Plumette333

Et autre petite point je ne comprend pas quand vous dite arrêts maladie non rémunérés ou absence justifiée non rémunérées.
C'est a dire arrêt maladie non rémunéré par l'employeur ? Ou non indemnisé par la sécurité sociale ?

Car moi par exemple j'ai été en arrêt maladie une semaine. Je n'ai pas était payé par l'employeur mais
indemnisé par la sécurité sociale.
Merci d'avance et merci beaucoup pour votre aide.
Car peut de personnes ont su répondre à toutes mes questions.

Bonne soirée

Par Cicine

Du coup qui a tort qui a raison dans l'histoire ?
Je vous avoue que je ne comprends pas grand chose ...

Par hideo

Explication concernant les indemnités versées durant un arrêt maladie.
1/Les Indemnités Journalières de sécurité sociale sont des prestations en espèce versées par la CPAM ,donc pas des salaires .
2/La prévoyance entreprise obligatoire par la CCN verse ,sous certaines conditions, en complément des IJSS de la CPAM des Indemnités Journalières qui ne sont pas non plus des salaires mais des prestations sociales complémentaires (Indemnités Journalières).
Donc l'employeur qui assume la garantie à 100% du salaire en réalité ne verse aucun salaire ,puisque ce sont des organismes sociaux complémentaires qui versent des prestations à l'entreprise ,laquelle les reverse au salariée .L'ensemble IJSS +prévoyance ne devant en aucun cas être supérieur au salaire net habituellement versé .
Les organismes de prévoyance sont automatiquement informés des IJSS versées par la CPAM et calculent en conséquence les indemnités journalières en complément afin d'arriver à un 100% garanti salaire ou 90% maximum selon les cas.Sur le bulletin de salaire figure indemnité IJSS et indemnité prévoyance sur 2 lignes séparées.

Par Xav84

Plumette333, dans votre situation, la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et la prévoyance obligatoire assurent un maintien de salaire en cas d'arrêt maladie.
Ce maintien s'applique dès six mois d'ancienneté dans la branche, avec une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) pour limiter la perte de revenus.

Entre 6 mois et 1 an d'ancienneté, la prévoyance garantit 80 % du salaire brut, IJSS comprises. À partir d'un an, l'indemnisation s'élève à 90 % du salaire brut, et après trois ans d'ancienneté, elle atteint 100 % du salaire brut,

permettant au salarié de percevoir l'équivalent de son salaire net habituel.

Le délai de carence est de six jours pour une maladie non professionnelle, alors qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation commence immédiatement. Ainsi, si vous avez plus d'un an d'ancienneté et que vous êtes arrêtée trois semaines, la première semaine ne sera couverte que par les IJSS, puis la prévoyance prendra le relais pour porter votre revenu à 90 % du salaire brut jusqu'à la fin de votre arrêt.

Le régime de prévoyance est géré par des organismes comme IRCEM Prévoyance ou OREPA Prévoyance et repose sur la moyenne du salaire brut des trois derniers mois précédant l'arrêt. Son rôle est de garantir un revenu stable, mais le montant total des indemnités (IJSS + complément de prévoyance) ne peut jamais dépasser le salaire net habituel. Si vous ne percevez pas cette indemnisation complémentaire, il est nécessaire de vérifier si votre employeur a bien effectué les démarches auprès de la prévoyance, car il en a l'obligation.

Si un maintien de salaire s'applique, que ce soit par l'employeur ou via la prévoyance, aucune déduction d'heures ne peut être appliquée à votre compteur. L'annualisation repose sur un lissage des heures et de la rémunération, ce qui signifie que ces heures sont déjà intégrées dans votre volume annuel.

En revanche, si votre arrêt maladie n'est pas du tout indemnisé (ni IJSS, ni prévoyance, ni maintien employeur), l'article 8 de l'accord de branche du 13 octobre 2016 permet une déduction des heures non travaillées.
Toutefois, cette pratique est encadrée par l'arrêt de la Cour de cassation du 13 juillet 2010 (n°08-44550) :
Si votre employeur réduit votre compteur d'heures, il doit ajuster le seuil de déclenchement des heures complémentaires en conséquence.

Si vous avez réussi à suivre, vous en déduirez que ce cas est réservé:
- Aux arrêts de travail des salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la branche (l'ancienneté dans d'autres entreprise sujette à la même convention collective étant prise en compte)
- Aux absences non réénumérées (absences justifiées mais non payées, retards etc).

Si votre employeur persiste à déduire des heures alors que vous bénéficiez d'un maintien de salaire, cette pratique est irrégulière.
Vous pouvez lui adresser une demande écrite pour qu'il justifie cette retenue et, si nécessaire, saisir l'Inspection du travail ou engager un recours devant le Conseil de prud'hommes pour obtenir une régularisation et un rappel de salaire.

Par Plumette333

Merci énormément pour votre réponse. Je commence à y voir plus claire.

Mais dans notre entreprise ont a pas de prévoyance et pas de complément de salaire.Par exemple pour une semaine d'arrêt maladie on touche juste les indemnités journalières de la sécurité sociale. Puis avec les 3 jours de carence on touche très peu ...

Donc si je comprends bien dans tout les cas les absences maladie justifié doivent être neutralisées ?
Normalement celon ce que vous expliqué il n'aurai pas dû déduire des heures de mon compteur car je touche les IJSS . Je suis donc indemnisé par la sécurité sociale.Je précise que j'ai 3 ans d'ancienneté.

Mais vu qu'il a réduit mon compteur a cause de mon arrêt maladie justifié il doit aussi réduire le seuil de déclenchement des heures complémentaires ?

Je doit vous avouer que la situation dans mon entreprise devient aberrante car du coup on n'ose plus se mettre en arrêt maladie car on a pas envi de perdre toute nos heures complémentaires durement acquises ou alors de devoir rattraper "un déficit" du a notre arrêt.
C'est un peu le serpent qui se mord la queue car si on se met en arrêt par exemple pour fatigue intense... A notre retour on doit travailler encore plus, faire plein d'heures complémentaires pour ne plus être en négatif....

Merci d'avance
Bonne journée.

Par Xav84

"Mais dans notre entreprise ont a pas de prévoyance et pas de complément de salaire."

C'est une obligation légale et conventionnelle.
Pour une maladie non pro, complément à compter du 6eme jour.

Par Plumette333

Oui mais là j'étais en arrêt que une semaine.
Dans c'est cas là , mon seuil de déclenchement doit être réduit ?

Merci pour votre patience et votre aide.

Par Cicine

Bonjour et merci bcp pour vos réponses
Ce n'est pas simple pour nous de comprendre tout ça ..
J'ai été en arrêt le 6 et 7 janvier 2025 et on m'a retiré 11,08h
J'avais 24.25h plannifiees et j'ai effectué 13h17 donc 11.08 ont été déduites de mon compteur et vu que les compteurs se sont remis à Zero début décembre j'ai donc été en négatif
Et si durant l'année on nous retire 150h (pour les personnes qui ont un contrat de 30h)on sera tjrs dans le négatif et on aura jamais d'heures complémentaires ça c'est certain
Merci...

Par Xav84

Bonjour,

"Dans c'est cas là , mon seuil de déclenchement doit être réduit ?"

C'est bien le cas, oui.

Par Cicine

Bonsoir
Et merci à vous deux pour vos réponses claires
A nous maintenant de prendre rdv avec notre employeur
Ça ne va pas être une chose simple surtout qu'il va rester buter je pense