



Contrat de travail et heure sup

Par bm69

Bonsoir.

Ma fille est aide à domicile pour une entreprise ,et à un contrat pour 140 h.

mais si des personnes annulent des prestations,on lui prend sur ses heures sup pour completer son salaire?pour arriver à 140h Est ce normale?

Merci et bonne soirée

Par kang74

Bonjour

Renseignez vous sur un eventuel calcul des heures de travail qui fait l'objet d'un accord d'entreprise, pour savoir comment sont calculées les heures (par cycle de combien de semaines) ou s'il y a un accord de modulation (qui permet d'avoir des horaires qui changent selon les semaines) un compteur d'heures sur votre fiche, et votre profession laissant penser qu'il y en a un .

Ce qui ferait que ces heures ne sont pas des heures sup (puisque de toutes les façons elle n'est pas à plein temps) même si elles peuvent avoir une majoration, calculées là aussi par rapport à un cycle ou une modulation .

Quelle est sa convention collective exacte ?

Par Henriri

Hello !

BM, si certaines semaines des personnes annulent des heures de prestation mais que d'autres en ajoutent autant, alors par principe le contrat de travail de votre fille est respecté et le salaire est "normal".

S'il y a plus d'heures ajoutées que d'heures supprimées, alors l'employeur va devoir lui payer des heures complémentaires voire supplémentaires dans les semaines en question. Mais dans le cas inverse il doit verser le salaire à la hauteur du contrat (l'employeur doit fournir du travail au moins à hauteur du contrat).

Mais ce principe peut dépendre d'éventuelles dispositions particulières applicables dans l'entreprise (convention collective, accord d'entreprise, accord de branche) comme Kang l'a évoqué.

A+

Par hideo

@ Henriri 140h mensuel cela fait 32h30 par semaine (140x12 /52) .

Par Henriri

(suite)

Hideo votre intervention est particulièrement pertinente et surtout des plus utiles, merci. J'ai donc corrigé mon impardonnable et stupide coquille.

Par contre je n'ai pas lu votre réponse à la question de BM... quelle est-elle ?

A+

Par hideo

Avant tout ,il faut regarder la convention collective et le contrat de travail .
Dans la CCN aide à domicile il y a un accord de modulation qui concerne également les temps partiels .
Cet accord prévoit le lissage du temps de travail sur le mois ou sur l'année .On peut aussi le faire sur deux semaines.
Si c'est la CCN aides à domicile qui s'applique ??? voir le lien suivant
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005672012/?idConteneur=KALICONT000005635342]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005672012/?idConteneur=KALICONT000005635342[url]

Par Tartempion

Attendu que, par la conclusion d'un contrat de travail stipulant une durée mensuelle de travail fixée à cent quarante heures, votre fille s'est trouvée investie d'une obligation d'exécution de prestations au bénéfice de l'employeur, lequel se trouve, en contrepartie, tenu de garantir ladite durée contractuelle en termes de rémunération ;

Et attendu que, en cas d'annulation de certaines interventions par la clientèle, l'employeur procède à une compensation en imputant les heures supplémentaires effectuées sur lesdites absences, afin d'assurer la stricte conformité avec le volume horaire contractuellement prévu ;

Dès lors, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables, notamment en matière de rémunération des heures supplémentaires et d'éventuelles clauses spécifiques stipulées au contrat ou à la convention collective de branche, il conviendrait d'examiner si ladite pratique ne constitue pas une altération illicite du régime de majoration afférent aux heures effectuées au-delà du seuil contractuel, pouvant dès lors donner lieu à contestation devant les juridictions compétentes en droit social.

Par hideo

Il faut donc regarder le contrat de travail et la convention collective qui s'applique ,concernant le lissage des heures .

Par bm69

Bonjour.
Merci de vos réponses mais n'étant vraiment pas de la partie,j'aurais voulu des explications + simple entre autre de Tartempion que je remercie d'ailleurs, mais que je n'arrive pas à comprendre dans les + simples lignes
Merci encore pour votre dévouement .
Ce qui me chiffonne en 1er c'est comment prendre des heures sup (payées à 25%) pour remplacer des heures normales.
pour la compensation des heures pour annulation des prestataires là non plus je ne comprend pas.
C'est comme si votre patron ne pouvant pas vous faire travailler pour x raisons prenait vos heures supp pour arriver à votre salaire
est ce des imbécilités que j'ai décrites?
Merci de m'éclaircir encore
Bonne journée

Par kang74

Depuis la loi travail faire des heures supplémentaires ne veut pas forcément dire faire plus de 35h par semaine .

Si vous dépendez de la convention collective des aides à domiciles , c'est ce cadre qui définit comment se calcule les heures sup et la majoration qui en découle .

Les heures sup peuvent donc les heures en plus en moyenne sur un cycle de plusieurs semaines et même sur l'année .

Par de là, l'employeur peut légalement modifier le planning en enlevant des heures en respectant le délai de prévenance de 3 jours .

Faire moins d'heure, a nécessairement un impact sur le compteur d'heures complémentaires, et sur la planification des heures à faire sur le cycle défini par l'entreprise .

Et je ne vois pas pourquoi vous parlez d'heures supplémentaires , vu qu'on parle de 140h moyenne par mois (donc temps partiel) et que vous ne savez pas comment sont calculées et organisées le temps de travail dans l'entreprise .

Par Xav84

Bonjour,

Le principe est que l'employeur doit garantir à votre fille le volume d'heures prévu par son contrat de travail, soit 140 heures. Si des prestations sont annulées par les bénéficiaires, c'est à l'employeur d'organiser son planning pour lui permettre d'effectuer ses heures.

En revanche, il n'est pas normal que l'employeur compense ces annulations en ponctionnant ses heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont des heures travaillées au-delà du contrat, et elles doivent être rémunérées avec la majoration prévue par la loi ou la convention collective applicable. Si l'employeur réduit ces heures pour compléter son salaire sans les payer comme des heures supplémentaires, cela peut être contestable.

Il faudrait vérifier le contrat de travail et la convention collective applicable pour voir si une disposition particulière permet cette pratique.

En l'absence de texte spécifique, une telle pratique pourrait être assimilée à une modification unilatérale du contrat de travail ou un non-respect des règles de rémunération des heures supplémentaires.

Par hideo

Dans la CCN applicable ,le lissage et la modulation des heures est parfaitement possible ,à condition que cela soit bien indiqué dans le contrat de travail.