Heures supplementaires et récuperation

Par Ano Nyme2705

Bonjour,
Je suis Infirmier et je travaille en EHPAD (10 heures par jours 3 jours en semaine A et 4 jours en semaine B ce qui fait 35 heures en moyenne et je depends de la convention collective unifiée du 10/12/2002 Hospitalisation privée)

Ces dernieres semaines, j'ai effectuées des heures supplémentaires (37 h au total) , j'ai demandé à pouvoir recuperer ces heures (j'ai trouvé une remplacante).

Mon employeur est d'accord pour cette recuperation.

Je pose donc 4 jours de récuperation (4x10h=40 heures).

La secretaire me dit alors que 3 heures vont etre retenues sur mon salaire le mois prochain car il me manque 3 heures pour arriver à 40h.

Je pensais pourtant que comme mes heures supplémentaires étaient majorées, la recupération le serait aussi (d'habitude quand les heures supplémentaires me sont payées elles sont majorées de 25% ou 50 %) c'est à dire je pensais que cela ferait : 37 h à 125% = 46.25 heures a recupérer.

Je lui dit que je trouve ca bizzarre mais elle m'assure que quand on recupère des heures c'est le meme nombre d'heures supplementaires travaillées et qu'il n'y a pas de majoration dans la recuperation.

J'ai attentivement lu mes conventions collectives mais je n'ai rien trouvé à ce sujet dedans. Dès lors est-ce que c'est les lois du droit commun (code travail qui s'appliquent) ou c'est à la convenance de l'employeur ?

Suis-je en train de me faire arnaquer par mon EHPAD ?

Par kang74

Bonjour

Pour répondre à votre question, depuis la fameuse loi travail qui n'a pas fait vraiment bouger les foules,la hierarchie des normes s'est inversée concernant quelques item de droit du travail .
Donc c'est bien la convention collective qui est le cadre légal .
Les heures supplémentaires le deviennent, en plus , selon une période de référence qui là aussi est décidée par l'entreprise ou la convention : période de réference qui peut être annuelle .
Et c'est quand ces heures deviennent supplémentaire (à la fin de la période de réference) qu'elles sont majoré .

Je regarderai pour le reste (convention 51 FEHAP?)

Par Ano Nyme2705

Au niveau de la periode de reference jusqu'en 2021 nous fonctionnions en periode annuelle mais depuis 2022 nous sommes mensualisés au niveau des heures supplémentaires.

Pour la convention ce qui est noté sur ma fiche de paie c'est : Convention Collective Unifiée V.10 déc.2002 Hospitalisation privée

---
Par Ano Nyme2705

J'ai regardé sur mon contrat de travail, la convention c'est : "Convention Collective Nationale de l'hospitalisation privée à

but lucratif du
18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002 spécifique aux établissements accueillant des
personnes âgées (IDCC 2264)"

Par kang74

Qu'elles soient mensualisées ne veut pas dire que la période de référence ait changé : on peut prendre ce que l'employeur doit en plus à la fin de la période et le diviser en 12 pour l'année suivante .
Pendant la période de réference, les crédits d'heures ne sont pas des heures supplémentaires, c'est simplement des heures en plus qu'on peut moduler pendant la période . (très forte probabilité dans le secteur)

Il n'y a rien de spécifique dans la CCN donnée .
Donc à voir avec vos représentants du personnel car je pense que la gestionnaire de paie considère que vous avez un crédit d'heure, que vous pouvez poser en repos, mais qui ne sont pas des heures supplémentaires pour autant .
A voir si quand elles vous ont été payées il y avait majoration ou pas .
A noter que certains salariés dans le secteur du sanitaire et sociale beneficient d'une majoration spécifique décidée par l'état pour travailler certaines périodes (estivales, noel) mais que c'est une majoration de salaire qui ne s'impose pas en cas de récupération (concrètement c'est pour les inciter à travailler plus ... jamais moins)

Par Ano Nyme2705

Habituellement, mes heures supplémentaires sont payées avec majoration de 25% ou 50% selon le volume d'heure. (comme ce qui est marqué dans le code du travail)

Voici ce que j'ai trouvé dans la Convention Collective Nationale de l'hospitalisation privée à but lucratif du
18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002 spécifique aux établissements accueillant des
personnes âgées (IDCC 2264) :

- Rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos de remplacement
Réduction du temps de travail
Article 2
En vigueur étendu
Ces heures supplémentaires et leur bonification et majoration rémunérées sous forme de repos ouvriront droit, en outre, au
repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L. 212-5-1 nouveau, premier alinéa, du code du travail, mais ne
s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 1er ci-dessus.
Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires,
les établissements pourront donner priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à tout ou partie du paiement
des heures supplémentaires avec accord du salarié.
Dans cette hypothèse, ils détermineront, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les modalités de
prise de ces repos dans les limites définies à l'article 3 ci-après.

- Modulation du temps de travail
Réduction du temps de travail
Article 3
3.6. Décompte et paiement des heures supplémentaires
Constituent des heures supplémentaires, dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà
de la durée maximale hebdomadaire fixée au présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée selon l'article 3.1 ci-dessus.
Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions
fixées aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail et à l'article 2, section 2, chapitre II, du présent accord (2).

Ce que je comprend de ça c'est que les articles du code du travail doivent s'appliquer dans mon cas et que les majorations doivent etre comptabilisées.

Par kang74

Je ne comprends pas du tout comme vous .

Puisqu'on parle de contingent annuel d'heures supplémentaires (défini à l'article 1 (de quel texte ??) que je n'ai pas : j'aimerai bien avoir le lien), puisque la période de référence peut être déterminée par accord d'entreprise (ce qui est souvent le cas).
De plus il peut y arriver qu'en cas de repos compensateur des heures supplémentaires, la majoration soit payée , pour que le repos compensateur corresponde aux heures réelles faites en plus .
Et enfin c'est bizarre d'avoir un 3.6 et pas un 3.1 (dont on fait réference), 3.2 etc ...
Et enfin un article sur la modulation du temps de travail implique que vous ayez un compteur d'heures modulées qui ne rentrent pas dans le cadre d'heures sup .

Comme déjà dit, vous avez à mon avis, un CSE, qui est au courant de tous les accords d'entreprise et saura vous expliquer tout celà .
Parce que si vous voulez contester la position de la RH il vous faut le cadre appliqué et applicable dans votre établissement .
l'article L212-5 concernant les majorations a été abrogé depuis la loi travail ...

Par Ano Nyme2705

Voici un lien pour la convention collective :
[url=https://rapidshare.io/Bqu/Convention_IDCC_2264_brochure_3307.pdf]https://rapidshare.io/Bqu/Convention_IDCC_2264_brochure_3307.pdf[/url]

Par kang74

Impossible de la télécharger ...
Pouvez juste me dire le titre du document puisque les articles ne viennent pas du texte de base de la CCN (mais peut être d'un avenant ou d'un texte attaché)

Par Ano Nyme2705

j'ai un pdf ou il y a tout : la convention de base et tout les avenants.
Je ne sais pas comment le mettre a votre disposition.

Par kang74

Le texte de base je l'ai mais cela ne correspond pas à vos articles qui doivent dépendre d'un avenant ou un texte attaché .
Il me faut juste les informations au dessus de l'article 1, je doit avoir un ordi trop récent et il doit y avoir un problème de certificat de sécurité ... J'ai essayé sur plusieurs navigateur ... ça mârche pô

Après les représentants du personnel en sauront plus que moi même si j'ai accès à ce texte , puisque je ne serai pas surprise qu'il y ait des accords d'entreprises à ce sujet (clairement mentionnés dans les extraits donnés)que seuls les élus peuvent connaître .
Après il y a parfois des affichages de prévu pour qu'ils soient à la disposition des salariés .

Par Ano Nyme2705

Essayer ce lien :
[url=https://drive.google.com/file/d/1LNx0DBBXligd8hMpE4IRvKJR2pZXYEWU/view?usp=share_link]https://drive.google.com/file/d/1LNx0DBBXligd8hMpE4IRvKJR2pZXYEWU/view?usp=share_link[/url]

Par kang74

Ok j'ai trouvé sur Legifrance (qui permet de voir s'il y a des dispositions qui ont évolué depuis l'accord .

Article 1er

En vigueur étendu

Création Accord 2000-01-27 étendu par arrêté du 28 avril 2000 JORF 11 mai 2000

Les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée par les articles L. 212-1 du code du travail.

Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail

Les entreprises peuvent recourir, le cas échéant, aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la loi et le présent accord, après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et de l'inspecteur du travail. Ces heures ne sont pas soumises à autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié.

Afin de tenir compte des difficultés de recrutement du personnel infirmier, ces dispositions feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du second semestre de l'année 2001.

Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service ne pourront être effectuées qu'après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces heures supplémentaires, soumises ou non à autorisation de l'inspecteur du travail, ouvrent droit avec majoration ou bonification au repos compensateur dans les conditions déterminées par l'article L. 212-5-1 nouveau du code du travail.

J'ai l'impression que les heures supplémentaires bonifiées ne sont que celles qui dépassent le contingent annuel (220h/an) non soumise à autorisation .

Ce que semblerait l'article 2
Article 2

En vigueur étendu

Création Accord 2000-01-27 étendu par arrêté du 28 avril 2000 JORF 11 mai 2000

Ces heures supplémentaires et leur bonification et majoration rémunérées sous forme de repos ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L. 212-5-1 nouveau, premier alinéa, du code du travail, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 1er ci-dessus.

Ils font le distingo entre les 220 heures sup possibles ... et celles soumises à autorisation .

Par kang74

Par l'article 3 est interessant pour vous :

Article 3

En vigueur étendu

Création Accord 2000-01-27 étendu par arrêté du 28 avril 2000 JORF 11 mai 2000

Les repos compensateurs légaux (art. L. 212-5-1 nouveau du code du travail) et de remplacement visés aux articles 1er et 2 ci-dessus sont pris dans les conditions suivantes :

Le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de 6 mois, ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'établissement est tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an à compter de la date d'ouverture du droit.

Par kang74

Article 4

En vigueur étendu

Création Accord 2000-01-27 étendu par arrêté du 28 avril 2000 JORF 11 mai 2000

Dans les conditions instaurées par l'article L. 212-5 du code du travail, les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale hebdomadaire donneront lieu à une bonification au profit du salarié de 10 % à compter du 1er février 2000 et de 25 % à compter du 1er janvier 2001.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou, avec l'accord du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés au plus qu'à partir du 1er janvier 20

Par kang74

En ce qui concerne donc la période reference pour savoir si on a des heures sup ou pas .
Article 2

En vigueur étendu

Création Accord 2000-01-27 étendu par arrêté du 28 avril 2000 JORF 11 mai 2000

Eu égard aux besoins du service et à l'organisation du temps de travail du personnel, la durée hebdomadaire du travail pourra être organisée, sous forme de cycle de travail, dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle de travail ne devra pas dépasser 8 semaines consécutives pouvant être portée jusqu'à 12 par accord d'entreprise ou d'établissement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises ou établissements qui ont organisé la durée du cycle de travail sur une durée supérieure à 8 semaines avant la date d'application du présent accord pourront maintenir, sans négociation, ce mode d'organisation dans la limite de 12 semaines.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines du cycle la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures) pouvant être accomplie, telle que définie à l'article L. 212-7 du code du travail et à l'article 5, section 1, chapitre II, du présent accord, il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre des semaines du cycle des heures de travail en nombre inégal.

Seules sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures dépassant la durée moyenne hebdomadaire légale calculée sur la durée du cycle de travail.

Par ailleurs, la répartition du temps de travail au sein des semaines du cycle ne devra pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 2 semaines consécutives.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf en cas de licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée définie à l'alinéa précédent ou l'aura dépassée, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail déjà effectué.

Par kang74

A cela s'ajoute les modulations d'heures qui se font sur l'année :

4. Modalités de mise en oeuvre

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 8 semaines consécutives, pouvant être portée à 12 semaines par accord d'entreprise.

Les périodes de " basse activité ", sauf interruption de l'activité de l'établissement ou du service, pourront comporter des semaines dont l'horaire ne devra pas être inférieur à 24 heures hebdomadaires, seuil pouvant être réduit par accord d'entreprise.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire prévue ci-dessus, l'entreprise ou l'établissement est fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, telle que prévue par la loi, et ce après consultation des institutions représentatives du personnel.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Par kang74

Ce qui fait prendre à l'article 3.6 tout son sens ...

3.6. Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée au présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée selon l'article 3.1 ci-dessus.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail et à l'article 2, section 2, chapitre II, du présent accord (2).

3.7. Contingent annuel d'heures supplémentaires.

En contrepartie, le contingent d'heures supplémentaires sera réduit à 70 heures par an.

Donc concrètement au vu de l'organisation de votre temps de travail, je dirais que si vous faites des heures supplémentaires réellement comptées comme heures supplémentaires, c'est que vous devez avoir beaucoup d'heures en plus (et c'est possible dans votre secteur)

Entre les accords de modulations sur l'année (verifiez qu'il y en a dans votre entreprise), entre la période de réference du cycle de travail pour le calcul de vos heures, j'aurai bien du mal à vous dire à partir de quand vous faites des heures supplémentaires pour l'entreprise .
Pour la modulation il doit y avoir un compteur d'heures sur les fiches de paie et un calendrier annuel affiché pour savoir à quelle date les compteurs sont à zéro .
Vos fiches de paie pourraient vous aider à vous y retrouver .

Comme je le prévoyais les accords de modulation et le cycle de travail sont définis par le CSE par un accord d'entreprise voire d'établissement .
Parce que si les jours de repos que vous prenez passent en jours de modulation, celà ne donne lieu à aucune majoration (mais aucune retenue sur salaire en moins : votre solde négatif rentre dans la modul).
Par contre si ce sont des repos compensateurs d'heures sup cela n'entraine aucune diminution de rémunération non plus.
La majoration, comme je l'ai dit, est souvent payée : vous ne prenez que les heures supplémentaires que vous avez réellement effectuées .
Dans tous les cas, je ne vois pas au nom de quoi on vous enleverait ces 3 heures ...

Par Ano Nyme2705

Je vous remercie beaucoup de votre aide.
Pour y voir encore plus clair, je vais directement demander à mon etablissement si il existe des accords d'entreprise signés en ce qui concerne les heures supplémentaires et ou heures de modulation. Il n'y a plus de delegué du personnel depuis environ 1 an ou je travaille, (les elections ont lieu en janvier).
Je vais egalement me renseigner auprès de l'inspection du travail.

Par kang74

Il y a peut être un délégué syndical ?
Regardez les affichages ... des fois on ne fait pas gaffe mais tout est affiché .
je pense que l'inspection du travail sera comme moi au sujet des accords d'entreprises et leur application concrète .

Mais au moins que ce soit avec votre contrat de travail et quelques fiches de paie, elle pourra peut être confirmer qu'il y a un accord de modulation et ce qu'il se passe si vous prenez un repos compensateur d'heures si cela vous ait déjà arrivé (majoration fiche de paie ?)

Après par rapport la gestionnaire de paie que ce soit dans le cadre des heures de modul ou dans le cadre d'un repos compensateur vous ne pouvez pas avoir 3 heures en moins de retenue (par contre on peut réduire d'une demie journée pour le repos compensateur)

Par Ano Nyme2705

Il faut que je regarde pour un delegué syndicale mais je ne pense pas qu'il y en ai ou en tous cas je ne suis pas au courant.

Ce que je ne comprends pas c'est que si il y avait un credit d'heures de modulation les heures que je fait ne serait pas payées comme heure supplementaire avec 25% de majoration (c'est ce qui est habituellement marqué sur ma fiche de paie).

C'est la premiere fois que je demande a prendre mes heures supplementaires en repos. (info: les 37 heures ont été effectuées en 11 semaines)

Par kang74

Peut être qu'il n'y a pas d'accord de modulation ?
Peut être que quand vous récupérez la majoration apparait sur vos fiches de paie ?
Si vous êtes dans cet établissement depuis plus d'un an, peut être que vos fiches de paie ont des indices ?
Peut être aussi qu'ils avantagent ceux qui veulent travailler plus tout le temps
La modulation a un rythme annuel : cela veut dire aussi qu'il y a des périodes ou vous travaillez plus et (peu) d'autres moins : il y a souvent un tableau affiché (ou dans le contrat de travail).
Pour les accords d'entreprise, parfois, si ce sont des groupes, ils sont sur internet , sur les sites des syndicat .
Vous pouvez aussi demander à vos collègues .