



Temps Partiel 4/5eme

Par Telerotor

Bonjour,

Je suis actuellement salarié dans une entreprise pour la quelle je réalise 39h par semaine.

Pour des raisons personnelles je souhaiterai passer à 80%.

Est-il possible et légal de mettre en place un temps partiel au format 4 semaines travaillées à mon taux horaire normal (39h) et la cinquième non travaillée. Le ratio temps travail / temps chomé est bien de 4/5 (80%) mais cela glisse sur 2 mois...

D'avance merci

Par kang74

Bonjour

Si l'employeur est d'accord, tout est possible .

Mais vous ne pouvez ni imposer de passer à 80%, ni la façon dont il organise vos horaires .

Donc il va falloir sacrément négocier, parce que je ne vois pas bien l'interet pour lui , et pour l'entreprise de se casser la tête à trouver une personne qui assurera votre travail en acceptant de travailler 1 semaine toutes les 5 semaines .

Sans compter le casse tête des semaines de congés payés à poser .

Après si vous avez déjà un remplaçant formé qui accepterait celà et certaine valeur ajoutée qui fait que vous êtes en position de force ... Pourquoi pas ??

Par Telerotor

Merci pour votre reponse,

L'entreprise pourra fonctionner lors de ma semaine d'absence sans à avoir à me remplacer.

Ca diminuera sa charge en salaire et je serai bien plus reposé et donc productif lors de mes semaines travaillées.

En effet ca risque d'etre un casse tete pour les congés.. Comment ca se passe dans ce cas la?

Par kang74

Cela se passe comme d'habitude .

Il peut vous imposer vos semaines de congés quand il veut .

Donc sur une semaine non travaillée ou en comptant la semaine non travaillée .

Attention, si vous estimez que votre présence n'est pas indispensable, et qu'actuellement vous n'êtes pas productif ... Je ne vois pas bien pourquoi l'employeur négociera quoi que ce soit avec un employé dont on peut se passer .

Pour le coup, l'économie sur la masse salariale, elle sera plus visible pour lui .

Si vous avez un délégué syndical, je vous conseille de voir avec lui pour la négociation, même si dans le contexte, je suis un peu dubitative quant à l'intérêt de l'employeur dans tout celà , surtout qu'il paiera peut être plus de charges patronales sur un temps partiel (exemple , la cotisation mutuelle ne changera pas, ni les frais de transport eventuels), sans le régime favorable des heures sup .

Par Telerotor

C'est une petite entreprise d'artisanat avec des fluctuations importante de la charge de travail. Nous sommes 2 salariés et un apprenti en plus de mon employeur. Je réalise actuellement 80% de notre production et chapote les 20% restant . En plus je gère les approvisionnement en matière première, les commandes quincailleries, l'établissement des dossiers et plans de fabrications.

Le fait est que si je pars l'entreprise ne coulera peut être pas mais fera une très forte régression.

En effet j'ai commencé à évoquer une rupture conventionnelle avec avec mon patron et il est parfaitement conscient de mon importance au sein de l'entreprise.

Je ne suis pas inquiet quand au fonctionnement certes un peu étrange d'un tel dispositif (4/5) mais je me questionnais surtout sur le coté faisable.

Par kang74

Disons que la négociation de travailler sur 4 jours est beaucoup plus simple pour vous comme pour lui , notamment pour le suivi de calcul d'heures , surtout si la CCN ne prévoit pas une possibilité de calcul sur un cycle différent de la semaine : cela reviendrait à ce qui soit obligé de vous payer des heures sup ET des heures complémentaires quand vous faites 39h ... un non sens en temps partiel qui limite de droit cette possibilité.

Et effectivement, si c'est le cas (décompte à la semaine pas en cycle) le problème c'est qu'outre de devoir une majoration des heures à la semaine, on est limité pour faire des heures en plus du contrat .

Une personne embauché à 30h peut faire au maximum 33h : pas 39h .

Demandez à avoir des RTT à la place du paiement des heures supplémentaires avec une souplesse pour que vous les posiez.

Cela vous permettez d'avoir un peu plus de 2 jours par mois

C'est beaucoup plus simple à calculer et votre employeur n'est pas dans l'illégalité .

Par Geomanu

Bonjour,

Oui, j'ai ça, un système similaire. Si je ne m'abuse le cadre légal est le "temps réduit pour raison familiale".

Pour moi j'ai négocié ça il y a plus de 10 ans, ça fonctionne toujours, c'est matérialisé par un avenant à mon CDI, qui détaille les modalités d'application.

J'ai un volume horaire de 1200 heures par an, sous la forme de semaines à horaire "normal" (les horaires des clients chez lesquels je fais des prestations, en général 39 heures, parfois un peu plus), et de semaines à zéro heures.

Ma paye est lissée, je perçois chaque mois 1/12ème de la rémunération annuelle basée sur 1200 heures.

Les heures sup me sont comptée à la semaine, mais ce n'est qu'au bilan de fin de période que c'est payé, le cas échéant.

En fin de période travaillée, un bilan est fait (on n'est pas forcément pile à 1200 heures), et le reliquat est versé en 1, 2 ou 3 mois, en plus du montant normal.

Les comptables s'arrachent un peu les cheveux, surtout au début, ça n'a pas été simple...

Je commence au printemps, quand un client est prêt à m'accueillir, mais pas avant le 1er mars (contractuel).

Normalement je n'ai pas de congé avant mes semaines "zéro heures" (mais je peux quand même avoir 2 semaines en été (contractuel)).

À 1000 heures, je lance une "alerte", pour négocier avec le client la date de fin.

C'est moi-même qui ai rédigé l'avenant au départ, il n'a été modifié qu'à la marge par mon employeur.

Par kang74

Sauf que ce système n'est pas possible si la convention collective ne le prévoit pas .

Cela n'existe pas dans le droit du travail " temps réduit pour raison familiale)

Il existe la possibilité d'annualisation du temps de travail mais il faut un accord d'entreprise ... et que cela s'applique à tout le monde .

Enfin il y a des limites , comme déjà dit, en ce qui concerne les temps partiels à ne pas dépasser .

Et vous dites être contractuel qui n'a pas du tout pour cadre le code du travail

Par Geomanu

Ça fonctionne pour moi...

À l'époque de la mise en place de mon avenant, j'avais trouvé des textes sur lesquels me baser, je n'avais pas inventé ça tout seul.

Pour moi ça fonctionne, et si ça fonctionne encore 3 ans jusqu'à ma retraite, ça ira très bien.

Et sinon, je prendrai des congés sans solde de mi-novembre à février, ce qui reviendra au même.

Par kang74

Rectification , cela existe bel et bien .

Le fait que vous ayez parlé de contractuel m'a induit en erreur .

A priori ce système a quand même des limites mais cela pourrait être une solution .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2243]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2243[url]

Par Geomanu

Voilà, c'est exactement ça !

"Contractuel"... parce que c'est ce que contient l'avenant, qui détaille comment on aborde les modalités de mise en oeuvre, mon employeur et moi.