



Assistant d'education secteur prive 33h au lieu 26h

Par **lutherdu13**, le **20/01/2012** à **11:25**

Bonjour, (et désolé si je suis pas dans la bonne catégorie)

J'ai signé fin septembre un CUI de 26 heures en tant qu'assistant d'éducation dans un lycée catholique privé et lors de l'entretien on m'avait dit qu'il faudrait que je fasse environ 29h pour avoir droit aux vacances scolaires.

Ensuite la CPE m'a dit que comme il y avait eu un avenant sur la convention collective, on avait diminué le nombre de jours de congés ainsi que le nombre de jours à 0 heures et qu'il faudrait donc faire plus d'heures par semaines pour rattraper ces jours manquants.

Je n'ai donc plus que 6 semaines de congés payés par an et je me retrouve à faire 33h par semaines en étant payé 26h pour avoir droit à ces fameuses vacances scolaires...

J'ai trouvé la convention collective et il y a bien eu un avenant du 10/11/2010.

par contre je dois avouer que j'ai pas vraiment vu si les changements portaient bien sur les jours de congés etc...

J'ai juste trouvé qu'il y avait 5 catégories et que le nombre de jours de congés et de jours à 0h était différent selon les catégories.

cat 1 : 9.6 semaines de congés (58j) + 3.4 semaines à 0h (20j) soit 78j au total

cat 2 : 9.6 semaines de congés (58j) + 3.4 semaines à 0h (20j) soit 78j au total

cat 3 : 9.6 semaines de congés (58j) + 3.4 semaines à 0h (20j) soit 78j au total

cat 4 : 6.3 semaines de congés (38j) + 3.7 semaines à 0h (22j) soit 60j au total

cat 5 : 6 semaines de congés (36j) + 0 semaines à 0h (0j) soit 36j au total

Voilà ce que j'ai pu comprendre de cette convention, par contre je n'ai pas réussi à savoir dans quelle catégorie se situent les assistants d'éducatifs. Et je ne sais pas non plus si cela

s'applique a tous les lycées privés.

Donc je voudrais savoir s'il est normal que je n'ai que 6 semaines de congés et donc que je fasse 33h par semaines.

voici le lien où j'ai pu trouver la convention collective

<http://www.fnogec.org/politique-sociale/negociations-et-textes-paritaires/conventions-collectives/g1-personnel-des-services-administratifs-et-economiques-personnels-deduction-et-documentalistes>

Voila si vous avez une quelconque information qui pourrait m'aider je suis preneur ^_^

Merci.

Par **pat76**, le **20/01/2012** à **14:20**

Bonjour

J'ai lu une partie de votre convention sur légifrance et j'ai trouvé ceci.

Dénonciation IDCC 2408

Textes Attachés

Dénonciation par lettre du 6 juin 2011 de la FNOGEC à la convention

Paris, le 20 mai 2011.

Le secrétariat FNOGEC, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05, au SNEC CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 935000 Pantin.

Madame,

En qualité de présidents de la FNOGEC, du SNCEEL, du SYNADEC, du SYNADIC et de l'UNETP représentant le collège employeur, nous vous informons, par la présente, que nos organisations dénoncent partiellement la convention collective des personnels des services, administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés.

Cette dénonciation porte :

Sur la dénomination de la convention collective elle-même

Sur le titre I Article 1.01

Sur le titre II Totalité des articles à l'exception des articles 2.17 et 2.21

Sur le titre III Totalité des articles

Sur le titre IV Totalité des articles

Sur le titre V Totalité des articles

Sur les annexes Totalité des annexes à l'exception de l'annexe I

Compte tenu du préavis de 6 mois fixé par l'article 5.01.2 de cet accord, la présente dénonciation prendra effet dès la première présentation de ce courrier.
Une négociation s'engagera en application des dispositions légales et conventionnelles.
La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt dans les conditions légales et réglementaires. Veuillez agréer, Madame, l'expression de notre considération distinguée.

Donc à vérifier si l'avenant du 10/11/2010 est toujours valable.

Par **lutherdu13**, le **20/01/2012** à **16:26**

Tout d'abord Merci pour ta réponse rapide,
Par contre je suis pas un expert en droit donc je ne comprends pas grand chose à tout cela lol
Si l'avenant du 10/11/2010 n'est plus valable est-ce que cela change quelque chose pour moi ?

Parce qu'en fait je n'ai pas réussi à comprendre si l'avenant du 10/11/2010 change déjà quelque chose à ma situation et si comme le dit ma CPE des semaines de congés et des jours à 0h ont réellement été supprimées...

Est-ce que les assistants d'éducation n'ont le droit qu'à 6 semaines de congés sans aucun jour à 0h et doivent donc travailler plus pour rattraper les jours des vacances scolaires....

Par **pat76**, le **20/01/2012** à **17:58**

Rebonjour

Je vous avoue que pour moi également, les clauses de votre convention collective sont difficiles à saisir. (le tube de doliprane va y passer... LOL)

par contre, il y a une chose que je n'ignore pas, c'est que vous avez signé un contrat à temps partiel, que dans ce contrat il y a une clause qui indique que vous devez effectuer 26 heures par semaine.

Si vous faites 33 heures par semaine, vous faites 7 heures complémentaires et ces heures complémentaires doivent obligatoirement vous être payées.

Article L3123-14 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15 du Code du travail

Modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16 du Code du travail:

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L3123-17 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du travail:

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 du Code du travail:

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche

étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du travail:

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 du Code du travail

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2010; pourvoi n° 08-42828:

" Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos."

En clair, votre employeur ne peut vous imposer de faire des heures complémentaires sans vous informer au moins trois jours à l'avance et par écrit.

Il doit obligatoirement vous payer les heures complémentaires.

Vous faites 7 heures complémentaires par semaine;

Les 3 premières heures doivent vous être payées en tarif normales, les 4 suivantes doivent être majorées de 25%.

Toute modification de votre contrat initial doit faire l'objet d'un avenant et obtenir votre accord.

La convention collective ne peut pas être plus défavorable que les articles du Code du travail.

Vous pouvez réclamer votre dû par lettre recommandée avec avis de réception. Je sais à force de fréquenter les audiences du Coseil des Prud'hommes, que les établissements d'enseignements privés (très souvent catholiques), rechignent à appliquer la législation du travail.

Un rappel à l'ordre est parfois nécessaire. Il faut appeler un chat un chat.

Donc 33 heures travaillées, ce sont 33 heures qui doivent vous être payées.

9 heures en tarif normal et 4 majorées de 25%.

Si la direction de l'établissement ne veut pas comprendre cela, c'est le Conseil des Prud'hommes qui se chargera de lui donner un enseignement sur la législation du travail.

En cas de litige, prenez contact dans un premier temps avec l'inspection du travail.

Pour les congés payés, je vais tenté de décrypter les clauses de votre convention collective.

Par **lutherdu13**, le **24/01/2012** à **14:11**

Par contre j'ai oublié de préciser que l'on nous a fourni et fait signer en annexe du contrat un planning annuel dans lequel figure bien les 33h par semaines...