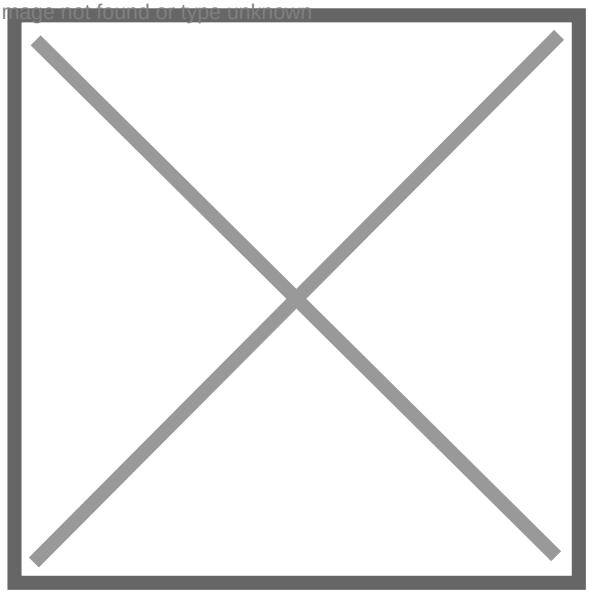
Image not found or type unknown



annualisation et arret maladie

Par **noelle66**, le **09/11/2015** à **20:55**

Bonjour,
Je travaille depuis maintenant 20 ans en temps que surveillante de nuit dans une mecs. Je suis à temps partiel annualisé à 1229h/an soit environ 102h/mois et environ 24h/semaine.
Tout allait bien jusqu'à ce que je tombe malade.
Depuis l'annualisation , nous avons un planning horaire sur l'année (planning de base) qui est bien en deçà de nos heures afin d'effectuer les remplacements des collègues lorsqu'ils sont en arrêt ou en congés. Par exemple je dois effectuer 1229h d'heures travaillées dans l'année mais seules 1000h sont planifiées. Au fur et à mesure de l'année nous ajustons les horaires et ajoutons des nuits travaillées lors de l'abscence des collègues et en fin d'année toutes nos heures sont effectuées.
Jusqu'à cette année tout allait bien mais avec ce système il ne faut pas tomber malade car la direction ne prend en compte que le planning de base qui comme je l'ai mentionné plus haut est le planning minimum qui ne correspond pas à la réalité.
En résumé, mon contrat stipule un 24h30 semaine,hors sur mes 8 semaines d'arrêt le planning de base me compte 166h alors que sur le planning réel je devais effectuer 188h(difference de 22h) et si on prend mon temps de contrat qui est de 24h30/semaine, le decalage est encore plus important 196h(différence de 30h).
Pour résumé, en revenant de mon arrêt maladie, mon conteur horaire à diminué et je suis en déficit de nuits donc je dois travailler des nuits supplémentaire pour pouvoir équilibrer.
Un autre exemple , sur mon planning de base je travaille le lundi x mais sur le planning réel je dois faire le lundi x et le mardi qui suit, je tombe malade donc je fais un arrêt qui couvre les 2 jours et bien seul le lundi (planning de base) est pris en compte pour l'arrêt.
Autre exemple, mon collègue à mi-temps n'a que 400h de pris en compte sur son planning de base alors que dans l'année il doit effectuer 885h, imaginez à son retour d'arret maladie (long), le nombre de nuits qu'il devra redonner.
Cette maniere de compter ne nous parait pas juste, mais la direction ne nous apporte aucune autre solution. On t-ils le droit de procéder ainsi ?

Merci de l'attention que vous porterez à notre problématique , j'espère avoir été claire dans mes explications pour que vous puissiez apporter des réponses à mon questionnement.
Cordialement.
Noelle

Par **Lag0**, le **10/11/2015** à **09:27**

Bonjour,
L'employeur doit prévoir le planning avec la totalité des heures. Ensuite, il peut, en respectant un délai de prévenance (7 jours), modifier ce planning.
Mais il ne peut pas laisser, comme dans votre cas, le planning incomplet.

Par **noelle66**, le **10/11/2015** à **20:02**

Oui c'est bien ce que je pensais...merci

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés