



Horaires effectifs de travail

Par **infogp**, le 11/02/2012 à 14:42

Bonjour,

Je suis employée avec un CDD à temps partiel (moyenne 100h/mois) en qualité d'assistante de vie dans une entreprise non régie par une convention collective.

J'ai plusieurs coupures d'activités par jour et on ne me paye que le temps réellement effectué.

Exemple :

Début Durée Interruption

7:30 0:45 0:15

8:30 0:30 0:00

9:00 1:30 0:30

11:00 1:00 7:00

19:00 0:45

Soit une durée payée de 4:30

D'après l'article L212-4-4 du code du travail en temps partiel il ne peut y avoir plus d'une coupure de 2h maxi. Je précise n'avoir aucune connaissance d'un accord particulier dans l'entreprise.

Si j'applique ce droit, je me retrouve avec une amplitude de travail de 10:15 en décomptant 2h maxi.

Puis-je faire requalifier mon contrat en plein temps et même prétendre à des heures supplémentaires ?

Par **pat76**, le 11/02/2012 à 15:26

Bonjour

Votre employeur doit vous payer en totalité les heures de travail indiquées sur votre contrat de travail à temps partiel même si vous ne pouvez les effectuer en totalité de par la volonté de votre employeur.

Par ailleurs les heures effectuées au dessus de l'horaire hebdomadaire prévu, sont des heures complémentaires quand le contrat de travail est à temps partiel.

Ces heures complémentaires doivent être obligatoirement payées et ne peuvent donner droit à un repos compensateur.

Prenez connaissance de tous les articles du Code du Travail qui régissent le Contrat de Travail à temps partiel et des arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

Cela vous permettra de mieux connaître vos droits et de déterminer quelle action engagée contre votre employeur.

Vous pouvez prendre contact avec l'inspection du travail pour expliquer la situation. Il serait préférable de vous y rendre avec votre contrat et vos bulletins de salaire.

Par ailleurs si vous n'avez jamais eu de visite médicale d'embauche à la médecine du travail, n'hésitez pas à le signaler à la personne qui vous recevra.

Bonne lecture.

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: (ancien article L 212-4-4)

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 %.

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 le possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos."

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.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 octobre 1999; pourvoi n° 97-42255:

" La répartition du temps de travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié."

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.