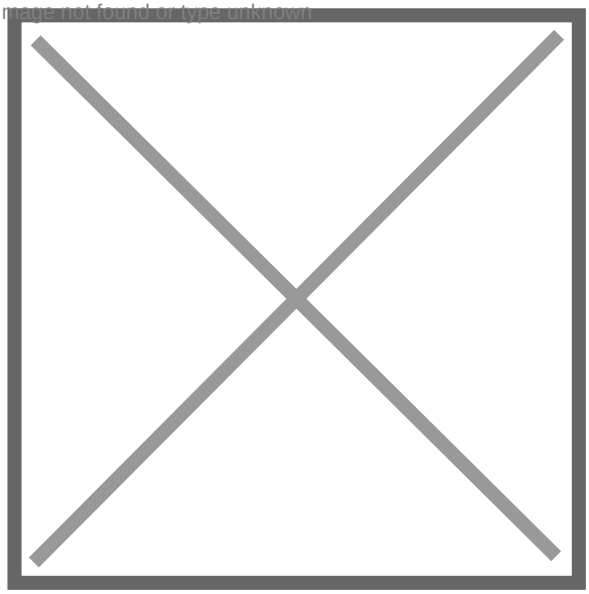
Image not found or type unknown



Accord 35 heures et modulation

Par **Opaline29**, le **26/02/2012** à **12:29**

Bonjour,

je viens vers vous pour avoir des éclaircissements sur l'annualisation du temps de travail.
mon entreprise a signé, en accord avec les délégués du personnel de l'époque qui n'existent plus puisque les élections n'ont jamais été refaites, un accord d'entreprise dans le cadre du passage aux 35 heures.
il est prévu que le personnel effectue 40 heures par semaine sur 5 jours de janvier à avril, puis 32 heures par semaines sur 4 jours de mai à décembre (si il y a un jour férié dans ces semaines là, nous ne travaillons pas 3 jours, mais celui ci remplace la RTT, et nous faisons malgré tout 4 jours), et nous sommes donc rémunérés sur la base de 35 heures en moyenne par semaine.

première question : un décompte annuel en fin d'année me semble normalement nécessaire afin d'ajuster si nous avons dépassé les 1607 heures de travail non ?

deuxième question : en cas d'arret maladie ou maternité (ce qui est mon cas) sur la période forte (à savoir 5 jours), dois je du coup considérer qu'a ma reprise, je travaille 5 jours jusque fin avril et 4 jours également à partir du mois de mai ? ou, vu que je n'ai pas été présente sur la période forte, et que je n'ai donc pas cumulé les heures en temps de travail réellement effectué, dois je partir du principe que je dois faire en moyenne 35 heures par semaine * le nombre de semaines restantes jusque la fin de l'année ?
mon cas est un peu particulier : pour arranger mon employeur, celà fait 8 ans que je déroge à cet accord et à mon contrat de travail par le même fait; en effet, 95% du personnel a bien une période intense de travail les 4 premiers mois de l'année. mon poste , quant à lui, a une période très forte seulement en janvier et février, puis la dernière semaine du mois et la première semaine du mois. aussi, depuis 8 ans, je ne suis pas l'accord de modulation dont je viens de vous parler, ce qui évite à mon employeur d'avoir à rémunérer en heures supp les

périodes fortes de début et de fin de mois. je fais donc des semaines à 5 jours et des semaines à 4 jours tout au long en fonction de ma charge réelle de travail et non de l'accord signé.

merci par avance de vos avis sur la situation.

Par **pat76**, le **26/02/2012** à **15:53**

Bonjour

Pour commencer c'est la volonté des salariés qu'il n'y ait plus de délégués du personnel dans l'entreprise.

Il est évident que si personne ne veut se présenter l'employeur n'organisera pas d'élection.

Par contre si c'est l'employeur qui refuse d'organiser des élections, les salariés doivent saisir un syndicat et signaler le fait à l'inspection du travail.

Ensuite, l'acccord signé par les représentants du personnel ne doit pas être moins favorable que la convention collective dont vous dépendez.

A quel date avait été signé l'accord de modulation?

Pour votre information la répartition de l'horaire collectif donc la répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année (modulation du temps de travail), a été abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Voici ce qu'indiquait l'ancien article L 3122-9 du Code du travail (il n'est plus en vigueur aujourd'hui) concernat la modulation du temps de travail;

Article L 3122-9 ancien du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1607 heures.

La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur

La convention ou l'accord précises les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennnes et hebdomadaires de travail définie au chapitre 1er.

Article L 3122-10 ancien du Code du travail:

I - Les heures accomplies au-delà de la durée légale de trente-cinq heures dans les limites

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.

Ces heures:

1°) N'ouvrent pas droit aux majorations de salaire ou de repos compensateur de remplacement;

2°) Ne donnent pas lieu à l'attribuation de repos compensateur obligatoire;

3°) Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

II - Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les disposition au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire;

1°) Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord;

2°) Les heures effectuées au-delà de 1607 heures ou d'un plafon inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faites des heures supplémentaires déjà comptabilisées aun titre du 1°.

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 22 janvier 1991; Dalloz 1992, sommaires page 301:

" Un accord sur la modulation hebdomadaire du temps de travail conclu, en l'absence de section syndicale, avec des représentants du personnel désignés par le comité d'entreprise n'est pas de ceux envisagés par l'article L 212-8 (L 3122-9 nouveau).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 juillet 2010; pourvoi n° 08-44550:

" Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le seuil de déclanchement des heures supplémentairesapplicable en cas de modulation annuelle du travail doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation applicable dans l'entreprise."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 9 janvier 2007; pourvoi n° 05-43962:

" Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur ne peuvent retenir, afin de régulariser la rémunération, indépendante des heures réellement effectuées chaque mois, du salarié en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de la modulation, comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie pendant la période de haute activité, une telle modalité constituant, malgré son caractère apparemment neutre, une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié."

Article L 3122-13 ancien du Code du travail:

Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en place au comité

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les modifications du programme de la modulation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

Comme vous n'avez plus de délégués du personnel et peut être pas de comité d'entreprise, cela signifie que l'emplyeur ne communique plus au moins une fois par an le bilan de l'application de la modulation.

je pense qu'il serait quand même opportun et de saisir un syndicat et l'inspection du travail.

Pour votre information, le congé maternité est considéré comme du travail effectif, donc votre employeur devra en tenir compte dans le calcul de vos heures.

Par **Opaline29**, le **26/02/2012** à **19:49**

L'accord de modulation date de 2001, j"ai été embauchée en 2003.

cet accord concernait TOUTES les catégories de personnel, je n'ai pu que le lire un jour, mais jamais je ne l'ai eu en ma possession.
de même que lors de mes réclamations de décompte annuel, on ne m'a répondu.

idem pour mes problèmes de chèques cadeaux et d'augmentation annuelle dont je ne bénéficie pour la première fois pas depuis 8 ans, sous prétexte que je suis absente, mais en congé de maternité !

je pense effectivement arrêter de faire des cadeaux à mon employeur au regard de tous ces derniers évènements et avertir l'inspection du travail des dérives dernières

pour la modulation : je pense reprendre et faire les semaines à 4 jours qui figurent dans l'accord de modulation à partir de mai, et ce peu importe mon arrêt maternité et maladie, puisque je pense avoir trouver un arret de la cour de cassation assez clair à ce sujet : un salarié ne peut etre discriminé par rapport à un autre au regard de sa maternité ou de sa maladie, et il ne peut lui être demandé de rattraper les heures non faites au delà des 35heures pendant la période forte, car en effet, etre en maladie et encore moins en maternité est une faute, comme ils ont l'air de le prendre en ce moment. qu'en pensez vous ? pensez vous que normalement c'est bien 4 jours par semaine que je puisse faire , meme si je n'ai pas travaillé réellement ?

quand vous dites que le congé de maternité est considéré comme du temps de travail effectif, je suis donc considéré avoir un peu travaillé en période haute de modulation ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **28/02/2012** à **18:40**

Bonjour

Si votre congé maternité avait une période en haute modulation, l'employeur devra en tenir compte.

Le congé maternité ne peut pas entraîner de mesure discriminatoire de la part de l'employeur.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés