



Contrat de travail rémunéré "à la tâche" effective

Par **AméliSol**, le **22/08/2022** à **16:54**

Bonjour,

Existe-t-il un contrat de travail qui permet de rémunérer "à la tâche" ?

Dans ma structure d'enseignement, je dois avoir une personne porteuse d'un agrément.

Je souhaite donc que cette personne soit salariée pour qu'elle fasse partie de la structure mais je souhaite ne la rémunérer que pour ces heures effectives d'enseignement au sein de la structure. Ce nombre d'heures de travail est très faible et pourrait être variable.

Est-ce possible ? Comment l'encadrer ?

Et si je ne peux pas intégrer cette notion de temps variable, quel est le minimum d'heures pour un contrat de travail ?

Vous remerciant par avance

Par **morobar**, le **23/08/2022** à **08:50**

Bonjour,

[quote]

Existe-t-il un contrat de travail qui permet de rémunérer "à la tâche" ? Existe-t-il un contrat de travail qui permet de rémunérer "à la tâche" ?

[/quote]

En Corée oui, mais pas en France.

On peut toujours associer un rendement au salaire de base, mais dans de courtes limites pour éviter les problèmes liés à la sécurité et la santé du salarié.

[quote]

quel est le minimum d'heures pour un contrat de travail ?

[/quote]

24 h/ semaine pour le contrat à temps partiel, dérogations possibles à la demande exclusive du salarié.

Par **AméliSol**, le **23/08/2022** à **09:03**

Merci pour cette réponse rapide !

"On peut toujours associer un rendement au salaire de base, mais dans de courtes limites pour éviter les problèmes liés à la sécurité et la santé du salarié."

--> Ce n'est pas le rendement qui m'intéresse. Je travaille sur un service d'enseignement, il ne saurait être question de rendement mais de qualité.

En revanche, la personne en question ne va assurer des cours que 1 à 2h par semaine.

Sous réserve de la demande du salarié, est-ce que ce temps de travail peut faire l'objet d'un contrat à temps partiel ?

Par **morobar**, le **23/08/2022** à **14:04**

[quote]

il ne saurait être question de rendement mais de qualité.

[/quote]

Les sanctions financières sont interdites. vous ne pouvez pas lier entrment la rémunération à la qualité, encore qu'il faille déjà mettre en place un instrument de mesure.

Mauvaise qualité====>sanction.

Par **AméliSol**, le **23/08/2022** à **16:15**

OK, merci pour ce retour.

La personne en question ne va assurer des cours que 1 à 2h par semaine.

Sous réserve de la demande du salarié, est-ce que ce temps de travail peut faire l'objet d'un contrat à temps partiel ?