



Avenant à un CDI de 12h/semaine : que faire ?

Par **dbz51**, le **11/02/2016** à **22:59**

Bonjour, rnJe travaille comme conseiller sportif dans un club de sport, j'ai un CDI de 12 heures par semaine. Suite à un congé maternité d'une collègue, j'ai récupéré 9 heures de travail par semaine supplémentaires, ce qui me fait au total 21 heures par semaine. rnrnJ'ai accepté toutes ces heures de remplacement sur une période d'environ 4 mois (par échange de mails avec ma hiérarchie) sans que l'on me parle de rémunération spécifique ou de signer un avenant à mon contrat. J'en ai déduit que ces 9 heures hebdomadaires allaient être payées 25% supplémentaires, ai-je eu raison de penser cela ? rnrnJ'ai commencé aujourd'hui même à effectuer les heures supplémentaires qui m'ont été attribué, quand mon patron m'interpelle et me dit qu'il faudra que je signe un avenant à mon contrat (pour passer de 12 heures hebdo à 21 heures hebdo), ce qui ferait sauter les 25% de salaire supplémentaires auxquels je m'attendais. Je suppose que mon patron s'est rendu compte de sa boulette et souhaite rectifier le tir. rnrnPuisque j'ai accepté ces heures sans que mon contrat soit renégocié/resigné, suis-je en droit de refuser de signer l'avenant lorsque mon patron me le présentera ? rnQu'est ce que je risque ? rnrnMerci de vos réponses !

Par **Lag0**, le **12/02/2016** à **07:44**

Bonjour,rnPour un contrat à temps partiel, le nombre d'heures complémentaires (et non supplémentaires) est limité à 10% de l'horaire contractuel (33% dans certains cas). Donc avec vos 12 heures hebdomadaires, vous ne pouvez pas faire plus de 1.2 heures complémentaires par semaine (4 heures dans le cas de 33%), et donc pas 9 heures !rnIl y a bien nécessité d'un avenant augmentant votre horaire hebdomadaire.rnDe plus, vous vous trompez sur la majoration des heures complémentaires. Elle n'est pas de 25% mais de 10% seulement pour les heures représentant 10% de l'horaire contractuel et 25% dans le cas où il est autorisé de

dépasser ces 10% et jusqu'aux 33% de l'horaire contractuel.

Par **dbz51**, le **20/02/2016 à 14:40**

Merci Lag0 pour votre réponse claire et précise, j'en ai bien pris note.
J'ai une autre question cependant :
En plus de mes 21 heures hebdomadaires, j'ai accepté de nombreux remplacements (jusqu'à 23 (!) heures sur une semaine en particulier), pouvez vous m'indiquer si ces heures là devraient être payées comme des heures complémentaires ou supplémentaires ? (sachant que financièrement il vaudrait mieux qu'elle soient considérées comme des heures supplémentaires, il me semble ?)
De plus j'ai entendu dire qu'ayant un "petit contrat" (je ne sais déjà même pas ce que cela signifie), mon patron peut me payer, si ça lui chante, ces remplacements au taux horaire standard/normal. Est ce vrai ? Car cela m'inquiète beaucoup et je n'ai pas réussi à trouver la réponse sur Internet.
Merci beaucoup d'avance pour votre temps !

Par **morobar**, le **20/02/2016 à 18:00**

Bonjour,
[citation]petit contrat" (je ne sais déjà même pas ce que cela signifie),
[/citation]
Moi non plus.
Il s'agit d'un contrat à temps partiel dont le nombre d'heures/semaine ne peut être inférieur à 24h depuis le 01/01/2016 sauf sur VOTRE demande.
[citation]mon patron peut me payer, si ça lui chante[/citation]
Avec un code du travail d'un mètre d'épaisseur, c'est plutôt devant le conseil des prudhommes que les patrons chantent le plus souvent.