



Contrat de travail, heures ajustables

Par **Titou**, le **03/03/2011** à **22:51**

Bonjour,
Je suis chauffeur livreur dans une entreprise de -10 salariés
CDD de 12 mois signé depuis le 28.01.11, le contrat de travail est le suivant, durant la période de Juillet et Aout, je serais payé sur une base de 35h. Le reste de l'année le contrat veut 130h/mois.
Le contrat de travail mentionne qu'il est possible, en fonction de l'activité, de modifier et/ou ajuster mes heures.
Exemple, mois de février, je fais 93 heures dans le mois, je suis néanmoins payé 130h ! Est ce normal ?
Mon patron me dit que les heures seront compensées avec les heures supplémentaires de cet été. Qu'il est possible que je fasse des semaines à 45h, qu'on rééquilibrera à ce moment là. Est ce légal ? Si oui, doit il me payer les heures supplémentaires au delà de 35h donc ?
Tout ceci m'inquiète un peu. J'ai peur de faire beaucoup d'heures supp. durant l'été et qu'elles soient juste ajustées pour compenser le manque au préalable et donc que je ne touche pas mes majorations d'heures supplémentaires.
Une autre question me chagrine. Si je viens à trouver un contrat de travail plus intéressant et que je décide donc de quitter celui-ci, je vais devoir lui rembourser ce qu'il m'a versé en trop ? dans le cas où je suis payé plus d'heure que ce que je fais...
Voilà, je vous remercie d'avance d'avoir pris le temps de lire et si possible de me donner une réponse.
Cordialement. Cyril

Par **pepelle**, le **04/03/2011** à **13:38**

Il faudrait savoir si vous avez ou pas une annualisation de votre temps de travail. En annualisation on peut faire 45h par semaine ou 20, le salaire est lissé (c'est à dire qu'on a toujours le même) et on a des HS uniquement si le quota annuel d'heures est dépassé
Attention pour l'autre question : on ne peut quitter un cdd que si l'on trouve un cdi (et non un autre cdd) ou si votre employeur est d'accord pour une rupture amiable . La démission est interdite.

Par **Titou**, le **04/03/2011** à **16:23**

Bonjour, rnTout d'abord je vous remercie de votre réponse.rnEnsuite, je n'ai rien sur mon contrat qui stipule une annualisation.rnIl est indiqué que les heures sont modifiables, que pour le mois de Juillet Aout, je percevrai un salaire brut de ... pour un travail hebdomadaire de 35h, et que pour les autres mois je serai payé 130 h pour un salaire brut de ...rnDans ce cas est ce légal ?rnEt donc dans le cas où je viens à démissionner pour un CDI, dois je remboursé les heures ?rnDans le cas où je démissionne(parce que j'ai le droit, même si à ce moment là je perdrai ma prime de précarité...), dois je également remboursé ces heures?rnMerci d'avance.

Par **pepelle**, le **04/03/2011** à **22:08**

Bon je vous le redis (plutôt réécrits) ON NE PEUT PAS DEMISSIONNER D'UN CDD SI ON N'A PAS UN CDI A LA CLE. Quand bien même vous perdriez votre prime de précarité, la démission n'existe que si l'on a trouvé un cdi, point barrernPour le reste, si pas d'annualisation, ce qu'on vous fait n'est pas légal. Vous devez effectuer les heures prévues au contrat. Si l'employeur vous donne moins d'heures à faire, tant pis pour lui. Il vous paie les heures prévues et vous ne lui devez rien.

Par **Titou**, le **05/03/2011** à **09:34**

ok ok ! Je prefere vous voir l'écrire, que vous l'entendre dire !rnNéanmoins merci encore pour vos réponses

Par **Kujas**, le **05/03/2011** à **10:29**

Je me permets d'intervenir dans cette discussion car j'ai lu quelques erreurs :rnSi votre patron peut envisager ce qu'on appelle "un lissage" de vos heures de travail sur l'année, il ne peut le faire que si cela est prévu dans le contrat de travail.rnDe plus cela ne peut se faire que dans une certaine limite. Il ne peut y avoir qu'une variation maximale de 30% du nombre d'heures prévues au contrat mensuellement. Dans votre cas, ayant un contrat de 130h, vous pouvez être amené à faire entre 91h et 169h par mois. Pour autant chaque mois vous sera payé sur la base de 130h et le lissage sera effectué en fin d'année.rnIl faut savoir que si à la fin de votre contrat vous avez effectué un total d'heures inférieur à 130h mensuelles de moyenne, vous ne devrez rien à votre employeur. Les 130h prévues au contrat vous sont de par la loi garanties. Par contre au delà, le patron vous sera redevable de la différence. rnMAIS ATTENTION il ne peut pas vous faire faire n'importe quoi !! j'ai lu qu'il vous avait dit que vous pourriez être amené à faire 45h par semaine. Il ne peut vous y obliger que dans un certain cadre et dans une certaine limite :rn"La loi française dispose qu'au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48h. A cette première limite, s'ajoute l'obligation, sur une période quelconque de douze semaines consécutives, de ne pas dépasser 44h.rnPar ailleurs la durée journalière de travail ne peut excéder

10h".
Concernant la rémunération des heures faites au delà du quota annuel, c'est assez facile de faire le calcul : Vous avez signé un contrat de 130h/mois et un contrat de 12 mois. Donc vous avez un quota annuel d'heures de 1560h. Il vous suffit en fin de contrat d'additionner les heures effectivement faites et de considérer que celles faites au-delà seront payées en heures supplémentaires.
Par ailleurs, il faut également juger du nombre d'heures effectuées sur une même semaine. Encore une fois sur votre contrat doit être spécifié un plafond haut et un plafond bas du nombre d'heures pouvant être faites. Ces plafonds ne peuvent excéder 30% de différence. Donc si vous êtes amené à faire 45h sur une semaine, il est clair qu'une partie de ces heures devront vous être payées également en heures supplémentaires.
En gros regardez bien votre contrat de travail car s'il n'est pas stipulé le mode de lisage du temps de travail et le cadre dans lequel il s'applique (plafonds, variation hebdomadaires...), votre patron ne peut vous faire travailler comme il le prétend. A ce moment là, il vous doit 130h de salaire par mois même si vous n'en faites que 95 ou 100. Et lorsque vous faites plus, toutes les heures sont payées en heures supplémentaires et votre employeur ne peut prétendre qu'il ne fait que compenser les mois où vous avez moins travaillé.
J'espère avoir été à peu près clair...

Par **Titou**, le **06/03/2011** à **00:01**

Kujas,
Merci beaucoup, je crois que vous ne pouviez être plus clair, et vos informations apportent toutes les réponses que je souhaitais avoir.
Six lignes, ce n'est pas beaucoup comparé au temps que vous m'avez consacré...
Encore merci pour votre aide !
Cordialement.

Par **pepelle**, le **06/03/2011** à **01:06**

Des heures SUPPLEMENTAIRES au delà de 130h par mois, je veux bien, mais c'est nouveau. Jusqu'à présent, on appelait cela des heures complémentaires, mais bon, mais bon

Par **Titou**, le **06/03/2011** à **12:20**

Pepelle !
TA GUEULE !
Merci, au revoir.

Par **lilistella**, le **23/11/2012** à **22:15**

Bonjour
je travaille pour L ADMR aide a la personne , après pas mal de bataille j'ai réussi a avoir un CDI MENSUALISE A TEMPS PARTIEL DE 130h. mes collègues sont en grande partie MODULÉES avec des contrat a 60 ou 100h quelque soit le temps qu'elles font elle sont payé sur cette base. mais la question n'est pas là.
J ai eu un decé dans mes " client" je perd bcp d'heure mon employeur ne veut pas me le remplacer et me dit qu'il va baisser mon contrat a 90h/mois a t il le droit?
jusque là j ai souvent fais environ 60h de + que mon contrat j ai

même eu des mois a 205h payé a la fronde sans voir les heures majorés là j ai rien dis... mais qu'elle recours ai je si il revoit mon contrat a la baisse? puis je refuser? si je fais plus les 130h doit il me payer quand même sur cette base ou va t il me payer juste les heures effectuées?

Je vous remercie de votre aide