



Problème salaire de fin de contrat + anomalies dans contrats.

Par **evan291287**, le **14/07/2011** à **23:41**

Bonjour,rrnrnJe me permets de vous contacter car je suis actuellement en fin de contrat alors que j'occupais depuis le 27 mars 2011 le poste d'agent à domicile dans une association des bouches du rhône, j'interviens au domicile de 4 bénéficiaires qui sont traumatisé craniens et jusqu'à présent, après avoir partagé avec mes collègues, nous observons plusieurs anomalies.rrnrn1. En ce qui me concerne, je suis en fin de contrat. Contrat mensualisé de 108.33h mensuel. L'association ne m'en a fait effectué que 84 au mois d'avril, 91 au mois de mai, 36 au mois de juin et maintenant 158 au mois de juillet. Seulement voilà que j'apprends que ces heures supplémentaires du mois de juillet ne me seront pas payés mais reportées sur mes mois précédents où je n'avais alors pas effectué les 108.33h mensuel. Seulement si je n'ai pas effectué ces heures, ce n'est pas parce que j'ai pris des congés mais parce que l'association ne m'a attribuer les heures que j'aurais alors dû effectuées. Est ce normal, alors, de reporter ces heures supplémentaires sur les mois précédents ???rrnrn2. Certains de mes collègues travaillent de nuit, moi quelques fois également. Lorsque nous travaillons de nuit, nous effectuons une prestation à partir de 21h jusque 7h le lendemain. Nous travaillons donc 10h mais ne sommes payés que 7h et au tarif horaire de la journée et non pas de nuit. Cela est il également normal ?rrnrn3.En regardant sur le contrat de travail de ma compagne qui a également travaillé pour cette association pendant une durée de deux ans et demi, il y est indiqué le nombres d'heures qu'elle devait effectuées à l'époque, 75.83h mensuelles mais là surprise, aucun tarif horaire n'est indiqué dans son contrat. Est ce normal ?rrnrn4. Sur nos fiches de paies, et je parle aux noms de tous mes collègues, il y apparait la mention "a défaut de convention collective". Qu'est ce que cela signifie ? Est ce que nous n'appartenons à aucune des conventions collectives ?rrnrnJe vous remercie de votre aide, qui nous sera à tous, très précieuse.rrnrnCordialement,rrnrnEvan

Par **katie0031**, le **15/07/2011** à **01:23**

Bonsoir,
J'essai de vous répondre par rapport à mon vécu et de source de l'inspection du travail. En plus, j'ai été traumatisée crâniennement à cause de mon employeur qui n'a rien trouvé de mieux que de me virer. Quant on a vécu ça, on est encore plus sensible à aider les autres. Et bravo pour votre métier, merci.
1. J'ai connu la même situation que vous avant mon accident où mon patron me disait que les heures étaient annualisées. Je pouvais faire des semaines de 10h ou de 70h (pour compenser). Et bien c'est totalement illégal !
Donc si votre contrat prévoyait 108,33 h par mois et que vous en avez fait moins, et bien c'est perdu pour votre employeur et il est obligé de vous payer les 108,33h mensuellement. La loi dit que c'est l'employeur qui a obligation de vous donner du travail.
Et inversement, vous n'avez absolument pas à effectuer au delà de 108,33 heures dans le mois de juillet pour compenser les mois précédents. Si vous avez un pépin au delà de vos 108,33 heures et bien votre patron dira ne vous avoir rien demandé et ce sera pour votre pomme.
Pour cette question, j'en suis sûre, ne vous laissez pas faire, c'est sûr et certain ! Association ou pas, c'est votre contrat qui compte et qui stipule bien 108,33h/mois.
Je dirai même pire. Normalement, ce sont les heures de la semaine que l'on ne doit pas dépasser. Par exemple moi, j'aurai du faire 35h/semaine et pas plus.
2. Si vous travaillez de nuit, il doit obligatoirement y avoir qqch d'indiquer à ce sujet dans votre contrat ? Est-ce le cas ? Qu'y a-t-il de marquer : exemple: vous pouvez être conduit à effectuer des heures décalées, de nuit, pour des raisons de services ... tel tarif pour les heures décalées, heures sup, ...
3. Elle y a travaillé aux alentours de quelles années ("à l'époque": cela paraît loin...)
4. Je laisse les personnes plus compétentes vous répondre.
Donnez-nous plus d'infos sur questions 2 et 3 afin qu'on vous réponde au mieux.

Par **evan291287**, le **15/07/2011** à **01:47**

Merci Katie et merci encore !!!
Vous me soulagez car ce mois-ci je vais effectuer 158 h et on m'a laissé entendre que mes 58h sup et mes 70h de congé payés auxquelles j'ai droit me seraient comptées comme étant redistribuées sur les mois précédents où j'ai pu travailler moins de 108,33h mensuel. Votre réponse me rassure, je n'en dormais plus car je suis en fin de contrat qui prend effet le 04 août et nous partons en Guyane avec ma compagne qui a déniché un poste de psychologue là-bas et sans le paiement de mes congés payés et heures sups du mois de juillet, cela aurait été nettement plus difficile que si elle l'étaient.
Pour ma compagne, elle a quitté son emploi au mois de mars 2011 et l'occupait depuis novembre 2008. Dans son contrat n'est faite mention d'aucune convention collective, le taux horaire n'apparaît même pas et rien sur ce qui concerne son travail de nuit à part la section suivante : "le présent contrat est conclu dans le cadre d'un travail à temps partiel de 17,5 heures hebdomadaires en moyenne soit 75,83 heures mensuelles. L'intéressé effectuera l'intégralité de ses heures de travail la nuit entre 21h et 7h.
Le service fonctionnant toute la semaine du lundi au dimanche, la répartition des heures à effectuer se fait compte tenu des exigences du planning et des nécessités de service conformément aux dispositions de l'article L212-4-3 du code du travail."
Voilà c'est tout ce qu'il y a sur le sujet ... Le fait qu'elle soit payée 7h pour 10 effectuées est apparemment légale dans la mesure où il y a appartenance à la convention collective par arrêté du 11 mai 1983. Mais dans son contrat à elle, rien n'y figure ... Ni conventions collectives, ni taux horaire de rémunération...
A noter que sur ces 7h payées, la rémunération se faisait (fiche de paie à l'appui) au même taux horaire que ceux qui s'établissent

pour un travail de jour. Et là ceci me paraît très louche. Etant donné que ma compagne à quitter cet emploi il y a 4 mois, peut elle néanmoins demander une régularisation de ce qui lui est dû ??

De plus, j'ai un autre souci en ce qui me concerne, mon contrat a débuté le 25/03/2011 (CDD)... J'ai remis ma lettre de démission au 1er Juillet en informant de mon départ pour le 04/08/2011 (alors que mon contrat précise que je ne suis pas obligé de donner de préavis - Bref je suis encore trop honnête) ... Seulement voilà, je viens de me rappeler que mon contrat lui, en fait se termine le 10/07/2011 !!! Je n'ai pas eu de nouvelles concernant mon renouvellement, même pour un mois donc... puisque en attendant je suis bel et bien sur le planning de travail du mois de Juillet et que je travaillerai même le 1er Août. Alors mes employeurs sont ils si compétents et honnêtes qu'ils en ont l'air ??? Et risquent-ils de me dire à la fin du mois de Juillet : "Ah mais attends, ton contrat était terminé, on ne l'a pas renouvelé donc on ne doit te payer que du 1/07/2011 au 10/07/2011 !" ??

En tout cas, Katie, encore merci parce que je ne suis pas le seul à commencer à me poser des questions sur l'association pour laquelle nous travaillons, j'ai discuté hier, je travaillais l'après-midi et lorsque la veilleuse est arrivée elle m'a confiée qu'elle avait parlé à la directrice à propos d'un souci sur ces heures de nuit (même souci que celui de ma compagne) et apparemment la directrice aurait eu vite fait de répondre : Oui oui je sais, je suis au courant, il y a un souci, il faut que je jette un oeil... Donc apparemment bien au courant de ce qu'ils font à l'administration...

rnEvan

Par **katie0031**, le **15/07/2011** à **04:13**

Bonsoir, je vois ça, vous ne dormez pas ! Moi non plus (fête au café à côté de chez moi alors j'en profite pour répondre).

Franchement, votre employeur est très mal honnête et il vous manipule.

Attention quand vous dites que vous allez faire 58h sup. Au delà de vos 108,33 h ; il vous faudra demander à votre employeur un écrit comme quoi c'est lui qui vous demande d'effectuer ces heures sup. Si vous les effectuez de vous-même, il pourra vous dire qu'il ne vous a rien demandé, que c'est vous qui les avez effectués et il ne vous les payera pas (c'est ce qui m'arrive).

Pensez à garder des preuves, gardez une copie des plannings de votre travail.

Pour votre compagne, a-t-elle reçu et signé un solde de tout compte ? Quoiqu'il en soit, elle peut toujours envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur pour demander une régularisation ? Elle dispose de quelques mois (6 mois ou 1 an) pour signaler son désaccord sur le solde de tout compte. Si l'employeur persiste ou ne vous répond pas, vous disposez de 5 ans pour saisir la justice à ce sujet de désaccord de salaire (mieux vaut ne pas attendre).

Mais je comprends pas, on est le 15 juillet et votre contrat a pris fin le 10/07/2011 ? Vous faites quoi depuis le 10 juillet ? Vous travaillez sans contrat ? Si le CDD n'est pas renouvelé mais que vos fonctions se poursuivent, cela vaut CDI. Et oui, votre employeur se met en tort et vous pourriez faire reconnaître votre CDI devant la justice.

C'est très dangereux pour vous ce que vous faites de travailler sans contrat si tel est le cas. Moi, j'avais en fait 2 employeurs et le jour où j'ai eu l'accident, mon premier employeur qui m'a gardé sans contrat a dit "celle-là on la connaît pas" et depuis je galère administrativement (aucun droit aux indemnités journalières, pas d'attestations de salaire, leur assurance ne m'a pas couverte, etc... toutes les misères du monde et je vis sur mes économies (pourtant, ils étaient sympas mes 2 employeurs... véreux) .

Mais comme vous avez signalé votre démission au 04/08/2011, cela complique. Je serai vous, j'irai demander des infos à la DRH. Si pas de réponse, envoyez leur un recommandé pour connaître votre situation de contrat.

Effectivement, ils pourront vous dire qu'ils ne vous ont rien demandé et que c'est vous qui vous êtes imposés à venir faire des heures sauf si vous prouvez qu'ils vous

ont donné des ordres (vous n'en êtes pas encore là !). IL vous faut absolument régler votre situation par un écrit, pas d'oral.rnrnCa risque de finir aux prud'hommes votre situation. rnJe vous conseille fortement d'aller à l'inspection du travail au bureau des renseignements. Moi aussi , j'ai eu peur la 1ere fois, l'insp du travail, je ne savais pas ce que c'était. En fait, avant de saisir inspecteur ou controleur, vous pouvez tout simplement prendre votre contrat de travail, vos bulletins de salaire et aller demander juste des renseignements. Ils sont là pour vous renseigner, cela ne vous coûte rien, c'est souvent sans RDV , et cela n'engage aucune procédure de votre part. Allez-y sans hésiter, ils sont supers. Moi, j'y suis allée trop tard et ... je le paye de ma santé, mes employeurs m'ont fait craqué,ls ne m'ont fourni aucun document et aujourd'hui je n'ai même pas droit aux assedic après 24 mois de boulot et des journées de 16h ou semaines de 70h et travail de jour de nuit à leur bon vouloir...rnrnAttention à vos collègues tout aussi sympa qu'il soit. Occupez-vous de votre situation en toute discrétion (mon meilleur collègue et ami m'a achevé : j'ai rien vu venir !)

Par **evan291287**, le **15/07/2011** à **10:35**

Je vous remercie pour toute votre précieuse aide. Cependant, pour mes collègues qui ont également des difficultés, je compte malgré les aider comme je le peux car je pense être quelqu'un de solidaire... même si effectivement on est de plus en plus déçu dans notre société... Mais dans notre cas, je pene que nous sommes tellement sur les nerfs que nous nous sentons forts dans nos revendications et le fait que nous sommes plusieurs à les revendiquer ne fait que renforcer nos remarques. rnrnConcernant ce que vous m'avez dit sur la mensualisation ... car j'ai eu une autre personne qui m'a dit que si mon contrat avait été annualisé, alors le report aurait effectivement pu être légal, mais dans mon cas (contrat mensualisé), il n'en est pas question. Avez vous quelques articles de loi sur lesquels je pourrais m'appuyer car malgré ce que les gens qui m'apportent des réponses me disent ... je ne trouve aucun article qui veut bien étayer les dires. Et ça devient embêtant car si je constitue un dossier de mon problème, il va falloir que j'ai recours à des articles de loi.rnrnCordialement,rnrnEvan

Par **katie0031**, le **16/07/2011** à **15:08**

Peu importe que votre contrat soit annualisé ou mensualisé. Il y a un moment où il faut dire stop à trop d'heures 1 jour et rien le lendemain. Par exemple, et j'exagère absolument pas, j'ai eu fait jusqu'à 22h, 15h et 18h sur 3 jours pour soi-disant compenser du non travail en période creuse. 22, 15 et 18h sur 3 jours : c'est totalement illégal et dangereux en plus quant on conduit.rnrnBref, j'ai pris mon exemple pour vous expliquer que dans les métiers de services, on doit certes être à la disposition des gens (sur ordre du patron), on n'a pas d'horaire fixe mais il y a bien un texte qui dit qu'entre la dernière heure travaillée et la 1ère heure de reprise, le salarié doit obligatoirement avoir eu 11 heures de libre.rnDonc, il peut y avoir des compensations mais dans votre cas c'est mensuel. Je viens de parler horaire sur une journée, c'est pareil pour la semaine. Dans la semaine, on ne doit pas dépasser tant d'heure. Donc même au mois, vous ne pouvez pas travailler à 200% sur 15 jours et 0% les 15 autres restants. rnrnJe vais essayer de retrouver les textes.

Par **pat76**, le **16/07/2011** à **16:02**

Bonjour evan
C'est un contrat de travail à temps partiel que vous avez signé, alors je vous invite en allant sur le site de légifrance, dans la rubrique les codes en vigueur de consulter les articles de L 3123-1 à L 3123-24 du Code du travail.
Vous pourrez ainsi vous faire une opinion de tous vos droits.
Bon courage pour la suite

Par **evan291287**, le **19/07/2011** à **18:31**

Bonjour à tous,
Aujourd'hui je me suis rendu à l'inspection du travail où j'ai rencontré un conseiller qui a étudié mon contrat de travail, mes fiches de paies et mes plannings et il m'a, comme vous, assuré que mon employeur n'avait aucun droit de me reporter des heures faites au mois de Juillet sur le mois de Juin où j'en ai fait moins.
Je suis rentré, j'ai appelé la directrice et lui en ait parlé ... Et là maintenant elle conteste en me soutenant qu'il s'agit d'un contrat modulable et que d'après la convention collective du 11 mai 1983 pour les aides à domiciles, elle a le droit de transvaser des heures en trop effectuées au mois de juillet sur le mois de Juin où j'en ai fait moins ... Du coup je vais retourner à l'inspection du travail ...
Qu'en pensez vous ???
Une de mes collègues que oui, effectivement ce sont des contrats modulables mais dans un même mois, et surement pas d'un mois à l'autre
!
Pouvez vous m'apporter des premiers éléments de réponses ?
Merci à tous,
Evan

Par **pat76**, le **19/07/2011** à **18:45**

Bonjour
Le n° de brochure de votre convention collective est 3217. Vous pourrez consulter gratuitement votre convention en allant sur le site de légifrance dans la rubrique conventions collectives vous tapez dans la case n° de brochure 3217.
Vous pourrez imprimer si vous en avez la possibilité les articles faisant référence au temps de travail.
Votre employeur s'entête et va donner le bâton pour se faire battre.
Par ailleurs vous pouviez demander à votre employeur de pouvoir consulter la convention collective il a obligation dans mettre un exemplaire à la disposition des salariés pour consultation.

Par **evan291287**, le **19/07/2011** à **21:41**

Merci, j'ai lu la convention en entier et trouvé l'article qui m'intéressait sur les temps modulés.
Une question, de toute façon existe t-il une possibilité où l'employeur peut effectivement transvaser des heures effectuées en trop d'un mois sur un mois précédent ? Y a t-il, ne serait ce, un cas possible ?
Evan

Par **citoyenalpha**, le **19/07/2011** à **22:19**

Bonjour
Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile
Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (art. L. 212-4-6 du code du travail).
Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.
La mise en place du temps partiel modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.
La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail.
Art 20-3
La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en-deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat), à condition que, sur 1 an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.
En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.
Les congés payés ne peuvent entrer dans le champ de l'annualisation des horaires de travail. Les congés payés doivent être affichés en avance par l'employeur et non à posteriori. La prise des congés payés doivent aussi apparaître sur le bulletin de paie.
Restant à votre disposition.

Par **evan291287**, le **19/07/2011 à 22:52**

Alors, pourquoi ces avocats en ligne et cet inspecteur du travail ne me met pas au courant de cela ????

Par **Cornil**, le **19/07/2011 à 23:07**

Bonsoir à tous
Posons les valises SVP!
Le contrat d'evan aurait pu être annualisé s'il le prévoyait et faisait référence à cet accord de 2006, qui d'ailleurs stipule: [citation]La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail. [/citation] si ce n'est pas le cas, pas de possibilité de report à mon avis d'un mois sur l'autre des temps de travail!

Par **evan291287**, le **19/07/2011 à 23:52**

Dans mon contrat de travail, il n'y a aucune mention de : "contrat à temps partiel modulé".
C'est juste marqué que je suis titulaire d'un contrat à temps partiel.

Par **Cornil**, le **20/07/2011 à 00:11**

Bonsoir Evan
alors reporte-toi à la réponse que t'a donnée, et qui est exacte, de l'inspecteur du travail que tu as citée, inutile de l'incriminer, même si apparemment les réponses

précédents t'ont "embrouillé" à ce sujet!

Par **evan291287**, le **20/07/2011** à **00:20**

Oui j'avoue que cela m'a un peu embrouillé. Rajoutons à cela que j'ai couru toute la journée depuis 5 h, que je n'ai pas beaucoup dormi à cause de tout cela qui me travaille pas mal les méninges... Et je bosse tous le reste du temps dans notre apart pour le remettre en état pour l'état des lieux avant notre départ hors métropole ... Je suis un peu ... abattu. rnrnBonne nuit à tous !!!^^ rnrnPS : quelqu'un sait de quelle origine est mon prénom ??? Y'a des sites qui disent américains, d'autres irlandais, d'autres islandais ... J'ai un prénom pourri et en plus on sait pas d'où il vient ^^

Par **citoyenalpha**, le **20/07/2011** à **09:47**

bonjourrnrn[citation]Une question, de toute façon existe t-il une possibilité où l'employeur peut effectivement transvaser des heures effectuées en trop d'un mois sur un mois précédent ? Y a t-il, ne serait ce, un cas possible ??rn [/citation]rnrn[s]**Réponse oui**[/s]rnrnEtes-vous concerné par la modulation?rnrnil convient de vous référer à votre contrat de travail. Pour information sont exclus du système de modulation les salariés d'un cdd de moins d'un an et les salariés en travail temporaire.rnrn[citation]Alors, pourquoi ces avocats en ligne et cet inspecteur du travail ne me met pas au courant de cela ?????[/citation]rnrnTout simplement parce que votre contrat de travail ne doit pas en faire référence. L'inspecteur du travail est un professionnel du droit du travail. En conséquence il est totalement apte à vous conseiller sur votre cas et de plus il peut consulter vos documents là où les avocats en ligne ne le peuvent.