



Question sur la légalité d'un CDD d'usage

Par **lealea**, le **11/04/2015** à **22:22**

Bonjour,

J'ai quelques questions quant à la légalité de mon contrat de travail de babysitting et je vous en serais incroyablement reconnaissante si vous pouviez m'aider à y répondre !

C'est un contrat à durée déterminée d'usage sur lequel est stipulé une durée de travail mensuelle de 65h. Il est prévu dans ce contrat que la rémunération horaire est de 8,5 euros net congés payés inclus et que la rémunération sera versée selon une période mensuelle en fonction des heures effectivement réalisées dans le mois. Je précise que je travaille à des horaires réguliers (du lundi au vendredi, toujours aux mêmes horaires, pas pendant les vacances scolaires).

Voici donc mes interrogations.

Sauf erreur de ma part, les contrats payés à l'heure (qui seraient l'équivalent du contrat zéro heure anglais) sont interdits : hors, il est marqué noir sur blanc dans le contrat que « La rémunération sera versée selon une période mensuelle en fonction des heures effectivement réalisées dans le mois selon le relevé d'intervention signé avec le bénéficiaire, incluant le cas échéant l'accomplissement d'heures complémentaires. »

Et c'est effectivement ce qu'il s'est passé depuis que j'ai commencé à travailler : il y a un mois où je n'ai travaillé que 50h en raison des vacances scolaires : je n'ai été payée que pour ces 50h.

Je me demande donc si c'est normal vu que les congés payés sont inclus dans la rémunération horaire ou si je devais être payée les 65h prévues dans le contrat (que j'ai effectué toutes ces heures ou non).

De plus, il y a un mois où j'ai effectué 85h de travail : j'ai été payée pour ces 85h mais au taux horaire normal, pas en heures supplémentaires : est-ce anormal ou est-ce que les heures supplémentaires ne sont majorées qu'au-delà de 35h par semaine ?

Enfin, la durée mensuelle de travail réellement prévue avec l'entreprise est de 90h (et je dois avouer que je n'ai pas fait attention au fait que seulement 65h étaient prévues dans le contrat quand je l'ai signé : c'est maaaaal je sais).

Sachant que je n'ai aucune preuve écrite du nombre d'heures convenu au départ (90h par mois), s'il s'avère que toutes les heures prévues dans le contrat doivent m'être payées (retour à la question 1 ^^), est-ce qu'il y aurait un moyen pour que je puisse être payée pour ces 90h et non pour les 65h indiquées par fausse erreur par l'entreprise (je veux pas être médisante

mais en y réfléchissement a posteriori je suis quasiment sûre que c'est le cas) ?
En fait je me demande si mes interrogations ne viennent pas du fait que je ne sais pas si mon contrat me mensualise ou pas (puisqu'il semble indiquer deux choses contradictoires : il stipule que la durée mensuelle de travail est de 65h et un peu plus loin il stipule que je serai rémunérée à l'heure travaillée).
J'espère vraiment que vous pourrez m'aider car malgré mes 4 ans de droit c'est un vrai casse-tête pour moi...
Merci d'avance !
Léa

Par **Lag0**, le **12/04/2015** à **11:17**

Bonjour,
Ce qui m'étonne ici, c'est le recours au CDD d'usage. Quel motif de recours au CDD est indiqué sur votre contrat ?

Par **lealea**, le **12/04/2015** à **22:43**

Il est indiqué dans le contrat que :
"La Société engage le Salarié en qualité de « garde d'enfant », Echelon 3, avec le statut d'employé pour lequel il est d'usage constant dans le secteur des entreprises de services à la personne de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de son caractère par nature temporaire."
D'après mes recherches, le recours à un CDD d'usage est légal dans mon cas (Article D1242-1 13° du Code du travail) mais je me trompe peut-être. C'est surtout l'absence d'une durée minimale de travail mensuelle qui me fait m'interroger.

Par **moisse**, le **13/04/2015** à **09:11**

Bonjour,
Le CDD d'usage reste un CDD et à ce titre doit comporter les éléments de rémunération.
S'il s'agit d'un temps partiel, il doit comporter l'horaire hebdomadaire, avec un minimum de 24 h/semaine sauf demande écrite du salarié.
L'absence d'horaire implique le respect de l'horaire légal soit 35 h.
Mais vous avez mentionné une durée de 65h/mois.

Par **lealea**, le **13/04/2015** à **14:04**

Oui il y a indiqué une durée de 65h par mois mais il est aussi indiqué que la rémunération sera versée selon une période mensuelle en fonction des heures effectivement réalisées dans le mois : ces deux indications sont contradictoires non ?
Aucun horaire n'est indiqué sur le contrat, seulement le fait que, mot pour mot, "La durée mensuelle du travail du Salarié est fixée à 65 heures."

Par **lealea**, le **13/04/2015** à **14:05**

Pardon je viens de réaliser quelque chose : quand vous me parlez d'horaire hebdomadaire vous voulez dire le nombre d'heures par semaine et non la répartition des horaires dans la semaine ?

Par **moisse**, le **13/04/2015** à **19:54**

Oui, Ceci dit le planning pour un temps partiel ne peut pas être modifié au gré de l'employeur, puisque le salarié est censé occuper un second emploi sur son temps disponible. Vous devez être payée pour au moins 65 h/mois, même si les heures en plus et en moins sont versées dans un compte de modulation qu'on purge en fin de saison ou de contrat.

Par **lealea**, le **13/04/2015** à **23:01**

Je vous remercie pour votre réponse. Vous êtes sûr qu'il n'y a pas d'exception concernant les aides à domicile (l'article L3123-14 du Code travail prévoyant que "Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié", il existe peut-être d'autres exceptions.)

Par **moisse**, le **14/04/2015** à **09:34**

Non il n'y a pas d'exception, En outre l'article L3121-14-3 encadre le droit à conclure des durées hebdomadaires inférieures à 24 h, afin que les horaires permettent au salarié d'occuper un autre emploi.

Par **lealea**, le **14/04/2015** à **19:40**

D'accord, merci beaucoup d'avoir pris le temps de me répondre.