



Je dois des heures à mon employeur

Par **Kassou33**, le **18/08/2013** à **22:11**

Bonjour,rrnrJe suis actuellement employée en contrat saisonnier dans un camping. En juillet, à cause du nombre trop faible de vacanciers, on m'a souvent renvoyée chez moi les après-midis car il n'y avait pas assez de travail.rrnrDepuis que août a commencé, je rentre chez moi quelques fois mais je reste aussi plus tard le soir ou je commence plus tôt le matin. Ma pause du midi est souvent raccourcie. rnrEn juillet, j'ai été payée comme si j'avais fait un mois normal (35h/semaine). Maintenant on ne demande de travailler non plus 5j/semaine mais 6j/semaine pour rattraper ces heures non faites. Cela veut dire qu'on me prendrait sur mes jours de congés et cela ne m'arrange pas car lorsque j'ai signé mon contrat, je n'avais pas vu ça comme ça. rnrIl faut aussi savoir que mon employeur me doit 5 jours de congés payés (2x2,5 jours pour deux mois de travail) et que je fais le travail de deux personnes toute seule (ma collègue ayant été virée début août après un mois de travail). rnrQue pensez-vous de ma situation ? Mon employeur en a-t-il le droit ? Car j'ai sérieusement l'impression qu'on profite de moi. rnrCordialement.

Par **Lag0**, le **19/08/2013** à **07:32**

Bonjour,rnEn l'absence d'accord d'aménagement du temps de travail, il est de la responsabilité de l'employeur de respecter le contrat de travail et donc de fournir du travail pour l'horaire prévu. S'il ne le fait pas, il doit malgré tout payer le salaire prévu (ce qui semble bien avoir été fait ici).rnLes heures non faites de la faute de l'employeur ne sont pas à récupérer.

Par **moisse**, le **19/08/2013** à **10:12**

C'est vrai en général, mais en pratique dans une zone touristique ouvrant droit à la saisonnalité des contrats, les conventions collectives hôtellerie, restauration, plein air...prévoient toutes des accords de modulation et un point à l'échéance du contrat.rnPar contre cela n'empêche pas de bien enregistrer les heures pour éviter des compensations "à vue".

Par **Lag0**, le **19/08/2013** à **12:12**

[citation]C'est vrai en général[/citation]rnC'est vrai toujours !rn[citation]En l'absence d'accord d'aménagement du temps de travail...[/citation]

Par **moisse**, le **19/08/2013** à **14:32**

C'est jouer sur les mots, et cela peut égarer votre lecteur.rnToutes les activités liées au tourisme ont depuis belle lurette mis en place des accords de modulation.rnReste après à bien en contrôler la mise en œuvre, et c'est là qu'il faut attirer l'attention des contractants.

Par **Kassou33**, le **20/08/2013** à **02:20**

D'accord donc en gros il en a tout à fait le droit s'il estime qu'il y a besoin ? Je me doutais qu'il pouvait prendre quelques heures en plus par jour mais de là à me prendre un jour sur mes congés ... Surtout qu'il me devra des jours de congés payés, c'est pour ça que je trouve cela idiot.

Par **Lag0**, le **20/08/2013** à **07:41**

Si un accord d'aménagement du temps de travail est applicable dans votre cas, il faudrait en prendre connaissance afin de voir quelles sont les modalités d'application.

Par **moisse**, le **20/08/2013** à **07:53**

La modulation du temps de travail a été créée pour pallier aux fortes variations durant la saison ou l'année, en vue d'assurer un salaire constant même en faible activité, les heures non faites étant compensées plus tard par les heures supplémentaires.rnA la fin de la période de modulation on établit les décomptes d'heures et les heures excédentaires sont traitées comme des heures supplémentaires.rnAvantages : assurer une rémunération constante, éviter des

temps partiels.rnInconvénients: latitude de l'employeur (irrégulière) de planifier au jour le jour les horaires effectifs, obligation de contrôler en fin de période les heures..rnCeci est indépendant de l'acquisition des jours de congés.

Par **Lag0**, le **20/08/2013** à **08:16**

Nous sommes d'accord, moisse, sur l'intérêt de la modulation, mais il n'empêche que l'employeur ne fait pas ce qu'il veut, comme il veut !rnSi un accord est applicable, il fixe les règles, nombre d'heures minimales en période basse, maximales en période haute, le délai de prévenance pour les modifications d'horaire, etc.rnEtant en ce moment même en train de mettre en place la modulation au sein de mon entreprise (la crise est passée par là), j'y baigne tous les jours...

Par **moisse**, le **20/08/2013** à **09:26**

Entièrement d'accord avec vous.rnMalheureusement comme toujours dans ces professions que d'aucun disent que je stigmatise, il y a entre règles et pratiques un fossé bien trop large.rnJe le vois tous les jours dans ma région très touristique, les employés des restaurants (cuisine et service) sont débauchés au jour le jour selon la fréquentation.rnEn basse période (genre mois de mai et hors vacances scolaires) les cuisiniers en coupure sont renvoyés chez eux après leur embauche si la salle n'est pas assez remplie.rnEn période haute travail 7 jours sur 7 en trafiquant les plannings et les relevés d'heures...rnEt à la fin du contrat saisonnier, basta rentre chez toi avec au mieux un papier sur le maintien provisoire des garanties de la mutuelle (régime obligatoire) et une petite enveloppe avec 2 ou 300 euros "pour les heures et en récompense".rnSi tout le monde est d'accord, je n'y trouve rien à redire. personnellement j'ai souvent beaucoup exigé de mon personnel, mais je n'ai jamais volontairement soustrait une seule heure de paie.

Par **Kassou33**, le **20/08/2013** à **15:55**

Le mieux est encore que j'en parle directement avec mon employeur. Je dois déjà mettre au clair l'histoire des jours de congés payés. rnrnComme le disait Moisse, c'est compliqué d'organiser ses journées étant donné que mes horaires sont toujours différentes et que j'apprend toujours au dernier moment que je dois faire une heure de plus le soir par exemple. rnrnJe verrai bien mais je doute qu'il puisse rattraper toutes mes heures car le camping où je travaille est de retour presque vide donc peu de boulot en perspective.