



Mi temps sur année complète

Par **steph91**, le **09/07/2012** à **11:44**

Bonjour,
En CDI depuis 14 ans en plein temps, En fin juin 2011 j'ai fais changer mon contrat plein temps pour un mi temps. Celui ci est calculé sur le même taux horaire mais avec réduction de temps de travail à 50 % étalé sur une année complète s'organisant par rapport à la charge de travail d'une part et de l'autre (je suis également auto-entrepreneur pour le mi-temps restant). En fin décembre dernier : 1 ere surprise, une régulation à été faite sans me prévenir, et comme j'avais travaillé plus chez mon employeur que pour moi , j'ai reçu une fiche paye plus conséquente, puisqu'ils m'ont payé mes heures en plus ! (tarif horaire et non en heure supp) je ne m'attendais pas à cela car d'après leurs dire si je travaillais plus j'aurais par la suite plus de temps pour moi après décembre !!!! résultat : une légère sensation de m'être faite avoir !!!
net ce mois ci rebelote ! fin juin nouvelle régul dans l'autre sens cette fois ci ! et toujours sans prévenir ! est ce normal, rien est écrit sur mon contrat de travail!!! que dois-je faire ????

Par **pat76**, le **10/07/2012** à **15:13**

Bonjour
Vous avez un contrat à temps partiel chez votre employeur, donc si vous faites des heures en plus de l'horaire prévu, ce sont des heures complémentaires qui doivent obligatoirement vous être payées.
Quel est votre horaire hebdomadaire ou mensuel à temps partiel?

Par **steph91**, le **10/07/2012** à **16:39**

mon avenant ne comporte pas grand chose: rnÀ compter du 6 juin 2011, ils m accordent un contrat à mi temps avec horaires modulés en fonction de la charge de travail. Le paiement du salaire se fera à 50% de votre base actuelle. Date d effet le 6 juin 2011. Votre taux reste inchangé. Et c est tout!!!! que suis je en droit de demander? Ont t ils le droit de jouer avec les payes et du coup mon temps de travail? Le summum est qu ils me demandent de rester juillet et août complètement car mes collègues partent en congés! Ils ont le dont de renverser la situation en m expliquant que c est mieu pour moi! Et qu en septembre ont régularisera tout ça! Par un nouvel avenant, je sens bien l arnaque! rnQu en pensez vous?

Par **pat76**, le **11/07/2012** à **17:17**

BonjourrrnVous devez avoir obligatoirement un avenant à votre contrat initial puisqu'il y a une modification de vos horaires de travail et que d'un temps complet vous êtes passé à un temps partiel. rnDans l'avenant concernant vos horaires à temps partiel doit être indiqué ce que stipule les articles du Code du travail ci-dessous concernant le travail à temps partiel.rnSi ce n'est pas le cas, votre employeur est en infraction.rnTravail à Temps

Partiel:rnDéfinition.rnArticle L3123-1 du Code du travail:rnEst considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :rn1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;rn2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;rn3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissementrnMise en oeuvre à la demande du salarié.rnArticle L3123-5 du Code du travail:rnLes conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.rnCette convention ou cet accord prévoit :rn1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;rn2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;rn3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.rnArticle L3123-6 du Code du Travail:rnEn l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.rnCette demande ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.rnArticle L3123-7 du Code du travailrnModifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24:rnLe salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 3123-1. rnPendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. rnLes dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à

la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article L3123-8 du Code du Travail:

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3123-14 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24:

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24:

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16 du Code du travail:

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Heures complémentaires.

Article L3123-17 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V):

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la

limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 du Code du travail Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V):

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du Travail:

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Modification de la répartition de la durée du travail.

Article L3123-21 du Code du Travail:

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 du Code du Travail:

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du Travail:

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 du Code du travail:

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Vous pourrez faire lire tous ces articles du Code du travail à votre employeur et lui demander qu'il les mette en application.

Vous pouvez éventuellement informer l'inspection du travail de la situation.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Par **steph91**, le **11/07/2012 à 19:20**

Oui, mais je vais voir cela avec mon employeur dans un premier temps! Merci pour vos informations precieuses