



Modulation temps de travail

Par **drivilo**, le **16/10/2012 à 20:32**

Bonjour, j'ai travaillé sous la CC Carrière et matériaux plus précisément central à béton. Je suis annualisé sur la base de 42,5Hrs par semaine. j'ai dernièrement été en maladie pendant 3 mois et à mon retour dans l'entreprise, je me suis aperçu que mon compte heure était dans le négatif (-80 hrs) après renseignement la DRH m'a informé qu'il m'avait retenu 1 heures par jour pendant mon arrêt maladie sous prétexte que la société était perdante entre indemnités journalière et le maintien de mon salaire. je tiens à préciser que pour ce dernier mon employeur cotise auprès de L'APICIL. ma question est donc simple : mon employeur a-t-il le droit de faire cela sachant que de toutes façons je ne pourrais jamais remonter mon compte heure avant la fin d'année. D'avance merci de vos réponses et en espérant avoir été assez clair. drivilo.

Par **citoyenalpha**, le **17/10/2012 à 11:11**

Bonjour, votre DRH est dans l'erreur. L'arrêt maladie suspend le contrat de travail. Le maintien du salaire lors d'un arrêt maladie est un avantage acquis par votre convention collective et est de droit. Que l'application de ce droit entraîne des conséquences financières pour l'entreprise, comme vous le déclare votre DRH, ne peut en aucun cas l'autoriser à vous sanctionner en vous réclamant des heures de travail supplémentaires. (compte temps en négatif) Consulter votre syndicat ou délégué du personnel qui pourra vous aider à faire valoir vos droits. À défaut d'accord vous pourrez saisir l'inspecteur du travail dont dépend votre entreprise. Vous pourrez, si votre employeur s'entête à ne pas rectifier la situation, formaliser votre refus de l'application d'une contrepartie financière au maintien de votre salaire lors de votre arrêt maladie par l'envoi d'une mise demeure par lettre recommandée avec accusé de réception. Vous préciserez les faits précis, que malgré les

entretiens verbaux la situation persiste, alors que vous estimez être dans votre bon droit
Par conséquent vous mettrez en demeure votre employeur de rectifier son erreur et qu'à défaut vous vous réservez le droit de saisir le conseil des prud'hommes.
Avant d'en arriver là et vu que pour l'instant aucun préjudice financier n'est à déplorer, continuer à réclamer la rectification verbalement avec l'assistance de votre syndicat ou délégué du personnel auprès de votre DRH.
Si malgré votre insistance le DRH persiste saisissez l'inspection du travail.
En dernier recours et en cas de manque sur votre salaire (dont vous aurez au préalable fait part à votre DRH) faites parvenir la mise en demeure.
Restant à votre disposition

Par **drivilo**, le **17/10/2012 à 12:32**

je vous remercie de votre réponse si rapide.
je ne manquerai pas de vous tenir informer de l'évolution de la situation.
encore merci
drivilo

Par **pat76**, le **17/10/2012 à 15:57**

Bonjour
Vous avez eu une visite de reprise à la médecine du travail après votre arrêt maladie?
Je confirme ce que vous a indiqué citoyenalpha. Votre DRH commet un acte de discrimination en vous retenant 80 heures.
Votre employeur vous retient une cotisation mensuellement pour une caisse de prévoyance il a donc reçu le complément de cet organisme pour votre salaire.
Vous pouvez vous rapprocher de la CPAM pour savoir quel est le montant des IJ quelle a versées à votre employeur et auprès de la caisse de prévoyance pour savoir le montant des indemnités complémentaires versées à l'employeur.
Vous pourrez ainsi vérifier si l'employeur a perdu en vous reversant l'intégralité de votre salaire.
C'est votre employeur qui vous a versé l'intégralité de votre salaire pendant votre arrêt maladie et percevait les indemnités journalières versées par la CPAM?

Par **drivilo**, le **17/10/2012 à 20:27**

bonsoir
je répond oui a la première et seconde question. Pour info mon employeur touchait 37.36/jours du cpam.
je vois avec ma DRH demain et vous tiens informer de la suite.
merci de vos réponses et précieux conseil.
cordialement drivilo

Par **dani911982**, le **26/11/2012 à 20:52**

Bonjour,
je vous envoie ce message suite à mon passage en temps partiel pour mi-temps thérapeutique notamment interdiction d'efforts physiques et répétés.
Je suis en CDI depuis 5 ans dans cette société et j'ai déjà été en mi-temps il y a 3 mois pour la même raison de santé ce jour la médecine du travail a validé mon aptitude avec certaines restrictions et mon médecin traitant m'a remis en mi-temps thérapeutique.
Mon employeur m'a communiqué mon emploi du temps à partir de demain je vais devoir faire les horaires suivantes: de 7h15 à

9h30 et de 16h00 à 17h00.rnJe voulais savoir s'il peut espacer mes horaires de travail?rnDe plus le trajet de mon domicile à mon lieu de travail est de 25 kms soit 100 kms par jour à faire pour remplir mes nouvelles conditions de travail.rnPouvez-vous m'indiquer si je suis obligé de signer mon avenant à mon contrat de travail demain matin ou si j'ai le droit d'émettre un veto ou de refuser?rnJe vous remercie de m'apporter une réponse au plus vite.rnCordialement.

Par **citoyenalpha**, le **26/11/2012 à 21:06**

BonjourrrnAu préalable rnrn LES QUESTIONS NOUVELLES DOIVENT FAIRE L OBJET D UN NOUVEAU POSTrnSEULE LES REPONSES SONT ADMISES SUR UN POST PREEXISTANTrnquelle est votre convention collective? rnCar il me semble que faire venir un employé pour 3 heures n'est autorisé qu'à condition qu'elle soit consécutive (peut être avec une pause n'excédant pas 2 heures) rnIl convient donc de regarder la convention collective dont vous dépendezrnRestant à votre disposition

Par **dani911982**, le **26/11/2012 à 21:15**

c'est la convention collective de l'automobile

Par **citoyenalpha**, le **26/11/2012 à 21:45**

Bonjourrrnc'est bien ce que je pensais. rnrnVotre employeur est en tort rnIl ne peut vous proposer de tels horaires conformément à la **Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.** rnrn[citation]La journée de travail du salarié à temps partiel doit, dans toute la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures, et une seule interruption de 2 heures au maximum est possible lorsqu'elle est égale ou supérieure à 2 heures.[/citation] rnrnvérifiez cependant que vous dépendez bien de cette convention mais en général elle reprend tout ce principe de journée continue ou de pause uniquement.rnrnRestant à votre disposition

Par **dani911982**, le **26/11/2012 à 21:50**

merci de votre réponse je vérifierai demain.

Par **pat76**, le **27/11/2012 à 15:20**

Bonjour
La convention collective ne fait que reprendre l'obligation imposée par l'alinéa 1 de l'article L 3123-16 du Code du travail qui stipule :
" L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'un même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures."

Par **citoyenalpha**, le 27/11/2012 à 15:36

vous avez oublié ce passage de l'article de loi
[citation] 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.
[/citation]
En conséquence cet article du code du travail ne suffit pas à démontrer que la répartition horaire est illégale. Il convient de se reporter à la convention collective.

Par **pat76**, le 27/11/2012 à 15:48

Bonjour citoyenalpha
Vous avez lu l'article L 313-12 du Code de l'Action Sociale et des Familles?
je doute que l'employeur de dani gère un établissement qui assure l'hébergement des personnes âgées...

Par **citoyenalpha**, le 27/11/2012 à 16:30

vous avez lu les "ou"
les termes en application de l'article L 313-12 du code de l'action sociale et des familles " s'applique sur le terme "agréé" et non tous les termes précédent.