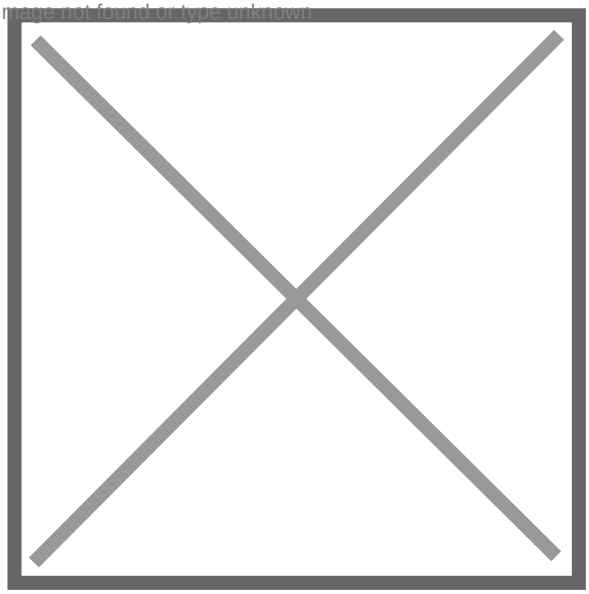
Image not found or type unknown



Contrat en extra dans un spa

Par **Dorisse**, le **01/05/2012** à **18:00**

Bonjour,
Je travaille en extra dans un spa (institut de beauté) intégré dans un complexe hôtelier. Ce spa est indépendant, donc les salariées ne sont pas employées par l'organisme hôtelier.
Plusieurs points me paraissent bizarres.
1 - Nous n'avons pas de contrat de travail (mais nous recevons les bulletins de salaire, nous sommes déclarées et cotisons pour la retraite)
2 - Les heures supplémentaires, les jours fériés et le travail le week end ne sont pas majorés car selon mes collègues le spa est sous la convention du tourisme.
Au final qu'on travaille les jours fériés, les week end ou la semaine le taux horaire reste toujours le même.

J'aimerai juste savoir si ce système est légal.

Merci d'avance :)

Par **pat76**, le **02/05/2012** à **18:16**

Bonjour

Vous n'avez pas signé de contrat donc vous êtes en CDI à temps complet sans période d'essai.

Vous faites 35 heures la semiane.

L'employeur à obligation de vous remettre au plus tard dans les deux mois du jour de l'embauche un document écrit précisant les modalités de la relation de travail

Quel est le code APE ou NAP indiqué sur votre bulletin de salaire?

Je serai très étonné que le spa dépende de la convention collective du tourisme.
Vous avez passé une visite médicale d'embauche?

Contrat à durée indéterminée

En France, en droit du travail, un contrat à durée indéterminée (ou CDI) est la forme normale du contrat de travail passé entre deux personnes : l'employeur (une personne morale ou un commerçant exerçant en nom propre ou un artisan ou un « particulier-employeur ») et le salarié, sans limitation de durée.

Sommaire
1 Forme du CDI
2 Contenu
3 Autres types de contrat de travail
4 Liens externes

Forme du CDI. Ce contrat de travail peut être conclu par écrit, mais peut également résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié. Cependant, l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail. Tout salarié peut demander une traduction du contrat écrit dans sa langue natale. (Article L1221-1 du code du travail)

Depuis le 1er juillet 1993, en application d'une directive européenne du 14 octobre 1991, l'employeur doit délivrer au salarié, dans les deux mois du début de la relation de travail, un document écrit, acte sous seing privé ou lettre d'engagement. Toutefois, en France, il est considéré que la délivrance des bulletins de paie équivaut à la transposition de la directive européenne puisque la matérialité de ce document contient, nécessairement, par obligation de la législation nationale, les indications ci-dessus évoquées.

Les éléments essentiels qui composent le contrat de travail sont :

l'identité des deux parties,
l'emploi occupé et défini par référence à une convention collective éventuellement applicable
la période d'essai
la rémunération horaire ou forfaitaire (avec mention de l'amplitude explicite du forfait)
et, éventuellement :

le lieu de travail, qui peut donc ne pas être "substantiel" a fortiori quand il est régi par une clause de mobilité
un objectif commercial pour certaines catégories professionnelles
une clause de non-concurrence avec modalités de compensation, de levée, etc.
une clause de dédit-formation.
En outre, même non-écrite, l'obligation de loyauté est inhérente à tout contrat de travail.

Contenu. Sous réserve des clauses pénales ou réglementées, le CDI peut comporter une ou

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

plusieurs clauses.

La période d'essai, souvent prévue par la convention collective, doit être insérée dans le contrat par une clause explicite ou par une mention renvoyant à la convention collective, mais alors il doit être établi que le salarié a pu prendre connaissance du texte protocolaire collectif. En effet, la période d'essai n'existe que si elle est écrite et connue du salarié. Elle ne se présume pas et doit dans son principe et dans sa durée être fixée dès l'engagement du salarié.

De plus, un renouvellement ne peut exister que s'il n'est pas contraire à l'éventuelle convention collective et cette novation ne peut résulter d'une simple notification unilatérale de l'employeur.

Les parties sont libres de faire figurer dans le contrat toutes clauses dont elles ont convenu, à l'exception de celles qui dérogent aux dispositions d'ordre public des lois et règlements et à celles de la convention collective applicable à l'entreprise, sauf dans un sens plus favorable au salarié et admises comme telles par celui-ci.

Par **Dorisse**, le **02/05/2012** à **22:32**

Bonjour, je suis en temps partiel mais je pense pas que cela change quelquechose. Je n'ai encore reçu aucunes traces ecrites je suppose que les bulletins de salaire suffisent. Je n'ai pas passé de visite médicale. Le code sur mon bulletin de salaire est APE/NAF. Concernant le salaire est ce normal que les heures supplémentaires soient rémunérées comme des heures de travail normales ? Merci de votre réponse rapide.

Par **pat76**, le **03/05/2012** à **13:58**

Bonjour

Vous êtes en contrat à temps partiel donc l'employeur commet une faute très grave. Lisez ces articles du Code du Travail concernant le travail à temps partiel.

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

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

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 L3123-16 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

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

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2010; pourvoi n° 08-42828:

L'article R 4624-10 impose un examen médical d'embauche à la médecine du travail.

Juste un conseil, allez expliquer la situation à l'inspection du travail et vérifiez auprès de l'URSSAf si vous êtes bien déclaré.

Vous n''avez pas indiqué le code APE/NAF (les 4 chiffres et la lettre).

" Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos."

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Dorisse**, le **04/05/2012** à **14:33**

Code APE/NAF 9604Z

J'ai reçu une attestation de travail pour le pôle emploi et dans cette feuille il est inscrit que je suis en CDD, dans la catégorie d'emploi particulier je suis "intermittent".
Dans la catégorie "horaire de travail" il est inscrit 35h hebdomadaire et "motif en cas de différence" : contrat extra : horaires variables.
Je pense être inscrite à l'urssaf car il est inscrit sur mon bulletin de paie différentes lignes sur l'Urssaf (maladie vieillesse, accident de travail etc). Je côtise aussi pour la retraite.

Merci pour votre réponse

Par **pat76**, le **04/05/2012** à **14:46**

Bonjour

35 heures hebdomadaire d'indiquées dans le contrat. Ce n'est donc pas un contrat à temps partiel mais à temps complet.

L'employeur doit donc obligatoirement vous fournir du travail pour 35 heures par semaine.

Si il vous fait faire 30 herures il doit vous payer 35 heures.

Je vous conseille de prendre votre contrat et d'allez le faire examiner par l'inspection du travail.

Si vous n'avez pas eu de visite médicale d'embauche n'oubliez pas de le signaler.

Avoir un bulletin de salaire ne signifie pas pour cela que vous avez été déclaré à l'URSSAF.

Mais, en ce qui vous concerne si l'employeur vous a remis une attestation pour le pôele emploi, on peut présumer que la déclaration d'embauche a été faite auprès de l'URSSAF.

Par **Dorisse**, le **04/05/2012** à **16:49**

la notion de 35h est juste indiquée sur l'attestation pour le pôle emploi pas sur le contrat vu que je n'en ai pas ! Je fais environs 20h par semaine. Je pense être déclarée car les autres salariés qui sont en contrat extra comme moi depuis plus d'un an ne se manifestent pas plus que ça à ce sujet mais juste sur le fait qu'il n'y a aucun contrats écrits. Je suis donc en CDI à temps partiel je présume (vu qu'oralement ma gérante m'avait dis que je suis supposée travailler 20h environs par semaine).

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **04/05/2012** à **19:13**

Rebonjour

Si vous faites 20 heures par semaine, il y a obligation d'avoir un contrat écrit.
article L 3123-14 du Code du travail.

Ne perdez pas de temps et allez à l'inspection du travail.

Si vous restez les deux pieds dans le même sabot vous n'avancerez pas la situation...

Ensuite, il ne faudra pas vous plaindre de vous faire avoir...

Par **Viviane22**, le **19/04/2023** à **21:36**

Bonjour
Je travaillais dans un SPA, en EXTRA, et mes contrats sont finis depuis 15jrs et je n'ai toujours pas de salaire. Et lorsque que j'envoie mail, pour savoir quand je serais payé, pas de réponse.

Que dois-je faire ?
Cordialement
Viviane

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés