



Dois-je être payée aux heures effectuées ou aux heures contrat ?

Par **medaaly**, le **23/04/2014** à **12:44**

Bonjour,

Je suis aide à domicile à temps partiel (70h/mois) dans une association.

J'ai eu récemment une baisse de 18h dans le mois suite à l'hospitalisation d'une bénéficiaire.

Ma chef m'a demandé si je voulais un avenant au contrat à la baisse ou être payée aux heures effectuées.

Je trouve sa question louche, étant donné qu'elle m'affirme que dans ces cas là je dois être payée aux heures effectuées, pourquoi me pose-t-elle la question ?

Est-ce que je devrais être payée aux heures contrat qu'elles soient effectuées ou non ?

J'ai essayé de regarder dans la convention collective mais n'ai rien trouvé à ce sujet.

Merci d'avance pour votre aide :)

Par **Lag0**, le **23/04/2014** à **13:02**

Bonjour,

C'est à l'employeur de s'arranger à vous trouver du travail pour l'horaire prévu au contrat.

S'il ne le fait pas, il doit cependant vous payer pour le salaire prévu au contrat.

C'est ce que l'on appelle respecter le contrat de travail !

Dans le cas présent, l'employeur qui n'a pas su réagir à la "perte" d'un de ses clients en vous fournissant autre chose à faire doit vous payer normalement, comme prévu au contrat, et non pas pour l'horaire moindre de son fait.

Par **medaaly**, le **24/04/2014** à **11:07**

Merci de votre réponse.

Est-ce également le cas lorsque le contrat stipule que :

"ce temps de travail est susceptible d'être affecté par certains cas de force majeure liés a la personne aidée notamment son hospitalisation, son décès ou du fait de son mécontentement envers l'agent a domicile.

Dans ces hypothèses, l'Association ne saurait être tenue pour responsable d'une diminution de l'horaire de travail."

Et les avenants : "Dans tous les cas, le salaire est déterminé au prorata des heures effectivement travaillées dans le mois, calculé et réglé mensuellement."

Serait-ce possible que mon contrat ne soit pas légal ?

Par **Lag0**, le **24/04/2014** à **11:57**

Ces clauses sont manifestement abusives !

Du moins, la première ne l'est pas, "l'Association ne saurait être tenue pour responsable d'une diminution de l'horaire de travail", cela ne pose pas de problème tant que le salaire n'est pas impacté.

En revanche, "Dans tous les cas, le salaire est déterminé au prorata des heures effectivement travaillées dans le mois, calculé et réglé mensuellement", n'est pas légal lorsque la diminution d'heures est due à l'employeur...

Par **medaaly**, le **24/04/2014** à **12:58**

Je vois..

J'avais trouvé ceci (ici http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2006/0036/CCO_20060036_0036_0001.pdf article 3) :

"La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli"

Seulement, je crois savoir que la convention a changé, et je ne trouve rien concernant ces histoires d'heures contrat / heures effectuées là dedans :

J'aimerais pouvoir citer un extrait de convention collective ou de loi a mon employeur afin de lui faire entendre raison, on me conseille de contacter l'inspection du travail mais je crains de perdre mon emploi (l'entente risquerait d'être moins cordiale par la suite..)

Par **Lola74**, le **12/05/2014 à 16:03**

[fluo]BONJOUR[/fluo] **marque de politesse**

Normalement elle doit te payer les heures ecrites sur ton contrat de travail si pas de changement de contrat fait... Ma patronne me doit plus de 500 euros parce que elle ma payer que les heures que j'ai faite alors que sur mon contrat j'avais un certain nombre d'heures.

Par **moisse**, le **12/05/2014 à 16:11**

Bonsoir,

[citation]"La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli"

[/citation]

Votre problème n'a rien à voir avec la modulation du temps de travail.

Outre que celle-ci doit être portée à la connaissance des salariés, c'est une disposition applicable quant la saisonnalité implique de fortes variations de l'emploi du temps.

On lisse alors la rémunération sur une durée moyenne, on compte les heures par ailleurs et à la fin on fait le compte.

Trop d'heures====>heures supplémentaires

pas assez d'heures====> il ne se passe rien.

[citation]on me conseille de contacter l'inspection du travail [/citation]

L'inspecteur du travail n'intervient pas dans les conflits individuels sauf lorsqu'ils concernent un salarié protégé.

Il va simplement vous conseiller exactement comme ici, et vous dire que l'employeur doit respecter l'horaire indiqué au contrat.

[citation]l'entente risquerait d'être moins cordiale par la suite..)[/citation]

IL faut savoir ce que vous voulez, des sourires ou des sous.

Par **Lola74**, le **12/05/2014 à 16:32**

J'avais eu l'inspection du travail , un monsieur tres sympas m'avait expliquer que a la base meme si on fait moins d'heures que les heures ecrite sur le contrat le salaire etait le meme que si on avait fait les heures ecrites sur le contrat

Par **Lag0**, le **12/05/2014 à 20:23**

Bonjour Lola74,
C'est la réponse que j'ai apportée au début de ce fil...