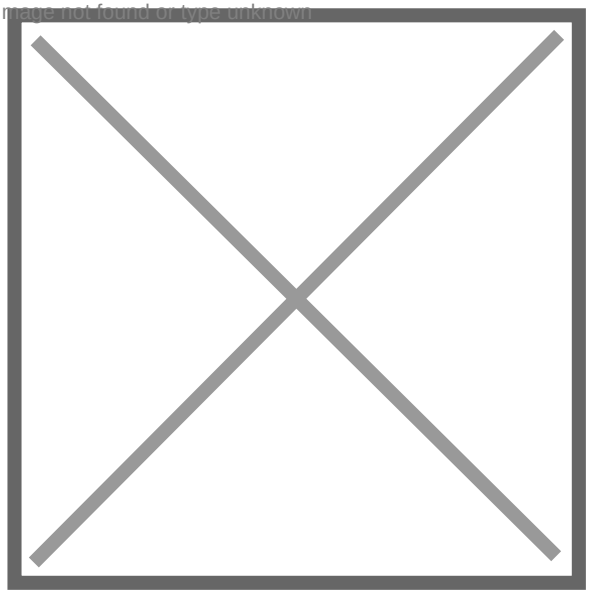
Image not found or type unknown



Mise a pied rémunérée temps de travail effectif ? congés payés ?

Par **lili13**, le **10/01/2017** à **01:02**

Bonjour, mon fils en cdd de 4 mois a eu une mise à pied conservatoire directement mais elle n'a pas été maintenue par la société qui a reconnu son erreur et dit devoir payer dans son intégralité la période où il y a eu la suspension du contrat de travail soit 11 jours et ensuite il a été re intégrer jusqu'à la fin de son contrat ... par contre cette période rémunérée car pas de sanctions ni rien après le responsable revenant sur sa décision, est elle considérée comme du travail effectif puisque finalement payée ? et comptabiliser pour le calcul des congés payés ?
Merci beaucoup si vous arrivez à répondre à cela car depuis aucune personne n'a pu le faire !???? et je pensais trouver une réponse sur la question sur internet et malgré des recherches : aucune réponse à ce sujet ???!!!!
Merci beaucoup

Par **morobar**, le **10/01/2017** à **09:16**

Bjr,
Clairement c'est oui.
La qualification de "travail effectif" est sans intérêt puisque le calcul de l'indemnité compensatrice est assis sur la base de 10% des salaires versés.

Par **lili13**, le **10/01/2017** à **11:36**

merci beaucoup mais j'en profite pour vous demander autre chose si vous le permettez : l'entreprise (mon fils employé de rayon)emploie le système de modulation et lissage des heures en fin de contrat donc sur le 4ème et dernier mois travaillé, début en juillet fin en octobre, tous les mois sont payés sur la base de 151h (qu'il en fasse moins ou plus tous les mois payé pareil) et c'est à la fin que l'entreprise regarde si les heures dépassent cette base pour déclencher le seuil des heures considérées supplémentaires, sauf que sur le compteur d'heures pour les 2 semaines de mise à pied en aout donc 35hX 2 = 70 heures et ils ont retiré les 70 heures sur le compteur d'heures cumulée
s puisant sur les heures supplémentaires sous prétexte de lissage des heures et donc en octobre plus d'heures sup au compteur et même 7 heures en moins que le quota devant être atteint de la base L'entreprise avec le système de modulation écrit que le système est favorable au salarié dans la mesure ou les 7 heures en moins seront tout de même dues et payées mais donc si je ne me trompe pas la mise à pied qui se doivent de rémunérée dans l'intégralité a été "payée" par le salarié ? Mon avocate a un doute à savoir si le tribunal considèrerait le trou du temps de la mise à pied comme du travail effectif afin que le seuil pour déclencher des heures sup soit atteint car il y a 70 heures d'heures sup mais également 77 heures de mise à pied ... je suis un peu perdue et doit prendre une décision rapidement au vu du délai imposé pour le tribunal en vous remerciant pour votre avis et dans l'attente de vous lire, bien cordialement.

Par **lili13**, le **10/01/2017** à **11:36**

merci beaucoup mais j'en profite pour vous demander autre chose si vous le permettez : l'entreprise (mon fils employé de rayon)emploie le système de modulation et lissage des heures en fin de contrat donc sur le 4ème et dernier mois travaillé, début en juillet fin en octobre, tous les mois sont payés sur la base de 151h (qu'il en fasse moins ou plus tous les mois payé pareil) et c'est à la fin que l'entreprise regarde si les heures dépassent cette base pour déclencher le seuil des heures considérées supplémentaires, sauf que sur le compteur d'heures pour les 2 semaines de mise à pied en aout donc 35hX 2 = 70 heures et ils ont retiré les 70 heures sur le compteur d'heures cumulée
s puisant sur les heures supplémentaires sous prétexte de lissage des heures et donc en octobre plus d'heures sup au compteur et même 7 heures en moins que le quota devant être atteint de la base L'entreprise avec le système de modulation écrit que le système est favorable au salarié dans la mesure ou les 7 heures en moins seront tout de même dues et payées mais donc si je ne me trompe pas la mise à pied qui se doivent de rémunérée dans l'intégralité a été "payée" par le salarié ? Mon avocate a un doute à savoir si le tribunal considèrerait le trou du temps de la mise à pied comme du travail effectif afin que le seuil pour déclencher des heures sup soit atteint car il y a 70 heures d'heures sup mais également 77 heures de mise à pied ... je suis un peu perdue et doit prendre une décision rapidement au vu du délai imposé pour le tribunal en vous remerciant pour votre avis et dans l'attente de vous lire, bien cordialement.

Par **morobar**, le **10/01/2017** à **18:01**

La mise à pied non suivie d'une sanction ou d'un licenciement doit être intégralement rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il est clair que le CPH ne va pas admettre que l'employeur puisse profiter de sa turpitude, ce qui est le cas ici en absence de paiement des heures supplémentaires effectuées.
Vous avez 3 ans pour saisir le CPH, mais il est bien certain qu'il vaut mieux battre le fer pendant qu'il est chaud.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés