



Récupération de créneaux minutes en heures de soutien

Par **Leticia**, le **30/08/2012** à **21:08**

Bonjour,

je me permets de vous envoyer ce mail car je suis un peu désemparée et surtout sans armes face à mon nouveau directeur.

Je suis professeur de mathématiques depuis 3 ans au sein d'un établissement privé hors contrat qui est déclaré à l'urssaf comme association.

Cette année nous avons changé de directeur d'établissement et ce dernier nous impose la chose suivante. (j'espère que je serai claire)

Mon contrat l'an dernier était de 23h et cette année il passe à 18h. Il ne m'a toujours pas notifié ce changement par recommandé. Je sais que je peux réclamer l'envoi du dit avenant par recommandé et exiger le maintien de mon salaire pendant 3 mois mais je ne sais pas si cela vaut le coup puisque cela va créer des tensions dans l'équipe puisque nous sommes amenés à travailler ensemble.

Ma question porte sur ce fait là : Selon une démarche d'économies, ce directeur a trouvé la "faille" suivante.

Sur mes 18h de cours, il estime que je lui dois des heures de soutien qui ne seront pas rémunérées en plus puisqu'il considère nous les payer déjà. Son argument consiste à dire qu'une séance de mathématiques ne dure réellement que 50 min, il se dit donc être dans son droit qu'en cumulant toutes les 10min par heure de cours, on lui doit des heures !

De notre côté, à mes collègues et moi, estimons que quand on dit 1h de cours c'est sous entendu 1 séance de cours puisqu'il l'ensemble des établissements même publics fonctionnent ainsi. Sans ces dits établissements, les heures de soutien sont payées en heures sup ou en heures périscolaires.

Ma question est la suivante : est il dans son droit d'exiger de nous de faire ces heures de soutien sans être plus payées pour ?!

Je vous remercie d'avance pour vos réponses. Je ne sais que penser, et encore moi que faire !

Encore merci à ceux qui prendront le temps de m'aider.

Cordialement, Leticia

Par **P.M.**, le **31/08/2012** à **12:04**

Bonjour,

Il faudrait savoir s'il s'agit d'un contrat de travail intermittent pour que l'employeur modifie ainsi l'horaire d'une année sur l'autre...

Je pense que le mieux serait de demander à l'employeur de produire les textes sur lesquels il s'appuie à propos des heures de soutien puisque c'est à celui qui prétend de le prouver...

Par **Leticia**, le **31/08/2012** à **19:55**

Merci tout d'abord pour votre réponse.

Le problème se situe dans sa mauvaise foi puisqu'il considère que ce ne sont pas des heures de soutien qui doivent être rémunérées mais que ceux sont des heures que nous lui devons puisqu'en cumulant les 10min de chaque heure de cours payées mais non effective en face à face avec l'élève (pour de simples questions d'organisation de déplacement des élèves d'un cours à un autre) nous lui devons alors 2heures qu'il considère faire partie intégrante des 18h de notre contrat.

Nous nous considérons que nous avons 18 séances de 50 min chacunes et que nous n'avons pas à nous mobiliser 2 séances supplémentaires pour que monsieur n'ait pas à payer du personnel qui encadrerait ces dites heures d'aide personnalisée.

Le problème est encore plus pervers avec notre directeur puisque nous avons eu ce matin à nouveau une autre réunion pour préparer la rentrée au cours de laquelle avec ma collègue nous avons sollicitée à nouveau un rendez vous pour pouvoir nous mettre d'accord sur ces fameuses heures.

Sur conseil d'un conseiller CGT nous voulions nous rendre à ce rendez vous ensemble afin d'être assistée l'une de l'autre. Il a refusé et ne voulait discuter qu'en individuel.

Ma collègue a alors commencé et ayant refusé de signer l'emploi du temps où l'heure de soutien apparaissait, elle s'est vu être mise à pied instantanément.

Lorsque mon tour est venu, de peur quelque part de subir le même sort, j'ai décidé de faire ces maudites heures à conditions qu'il accepte de me les placer dans mon emploi du temps de manière que je puisse assurer mes heures d'après midi au sein de mon autre établissement.

Il a catégoriquement refusé.

A t il le droit, sachant que je travaille sur 2 établissements de m'imposer cette heure de soutien le jour et à l'heure qu'il le souhaite ?

Enfin, pour répondre à votre question, il ne veut nous donner AUCUN document. Je lui ai dit que toute modification de contrat devait être écrite et envoyée en recommandé 30 jours au plus tard avant la reprise et que je pouvais alors demander le maintien de mon salaire pendant au moins 3 mois. Il m'a répondu, qu'il n'en était pas tenu d'envoyer le recommandé puisqu'il nous a informé ORALEMENT de ces heures de soutien 3 mois en avance soit au mois de juin !

Est ce que l'information transmise oralement prévaut sur un recommandé pour une

modification de contrat ?

Je suis complètement perdue, depuis le mois de juin je ne suis pas tranquille. Merci beaucoup pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **31/08/2012** à **21:22**

Mais il ne sert à rien apparemment de vous dire s'il en a le droit ou de vous prodiguer un conseil ou même de vous suggérer une attitude puisque vous acceptez de signer votre emploi du temps et une modification du contrat de travail en préférant vous désolidariser de votre collègue que vous lachez en rase campagne...

Par ailleurs, je ne sais pas où vous êtes allée chercher le délai de 3 mois, le délai de réflexion d'un mois ne se justifiant que s'il pouvait invoquer une raison économique sachant bien sûr que l'oral ne peut évidemment pas prévaloir sur une procédure qui prévoit l'envoi d'une lettre recommandée avec AR...

En tout cas, lui semble parfaitement réussir ce qu'il voulait...

Par **Leticia**, le **31/08/2012** à **21:33**

Merci de votre réponse aussi rapide. J'apprécie vraiment.

Je ne me suis pas désolidarisé de ma collègue, je n'ai rien signé non plus. Je lui ai dit que j'étais disposé à les faire si il pouvait me les mettre dans mon emploi du temps de manière à ce que je puisse aller dans un autre établissement l'après midi. La manoeuvre étant de gagner du temps puisque la personne des emplois du temps n'était plus là au moment de l'entretien.

Je me protège aussi d'un côté. Ma collègue est excellente mais elle est syndicaliste dans l'âme sans être adhérente.

D'un autre côté s'il a le droit de le faire, je ne vais pas mettre mon poste en jeu. J'ai mes crédits à payer aussi. JE vous trouve un peu dur avec moi déjà que je ne suis pas rassurée du tout quant à mon avenir dans ce collègue. Il veut, je pense, nous pousser à bout pour que l'on parte de nous même !

D'où mes questions, à t il le droit de m'imposer une heure à faire dans l'après midi sachant que je suis à ce même moment dans un autre établissement. Est-ce une raison de licenciement que de ne pas assurer 1h de cours parmi les 18 + 2 ?

Par **Leticia**, le **31/08/2012** à **21:37**

De plus, pour l'histoire des 3 mois je me suis peut être mal exprimée.

J'ai lu dans notre convention collective, que toute modification de contrat devait être faite par envoi de recommandé au plus tard 30 jours avant la date de reprise d'activité, soit le 3 septembre prochain. A partir de la réception de ce courrier, l'employé a effectivement 30 jours pour y répondre s'il n'est pas d'accord.

J'ai lu aussi, que si l'envoi de ce courrier n'était pas fait dans les délais, alors nous serions dans notre droit d'exiger le maintien de salaire (avant modification de contrat) pendant 3

mois.

Aurai-je mal compris ?

Lorsque je lui ai soumis cet argument, il m'a dit que le fait qu'en juin (il y a 3 mois) il nous ai prévenu de ces changements de manière ORALE il n'était donc pas tenu d'envoyer le recommandé dans les délais.

Par **P.M.**, le **31/08/2012** à **21:52**

L'employeur vous dit n'importe quoi puisqu'il prétend que dans le cadre d'un temps partiel vous devez être à sa disposition en dehors de m'horaire et qu'il peu même le modifier, vous n'avez d'ailleurs pas répondu sur mon interrogation initiale pour savoir s'il s'agit d'un contrat intermittent...

Vous dites que vous étiez prête à vous faire assister par votre collègue et maintenant que c'est une syndicaliste dans l'âme, il est évident que l'employeur préfère diviser pour mieux régner mais il pourrait au moins justifier sa position sur les heures de soutien car prétendre que votre collègue a commis une faute grave pour pouvoir justifier une mise à pied conservatoire est de la plus haute fantaisie...

Si des conditions particulières figurent à la Convention Collective, on ne peut pas le deviner et il faudrait au moins que vous indiquiez son intitulé exact à défaut de son numéro et éventuellement la disposition à laquelle vous vous référez...

Par **Leticia**, le **31/08/2012** à **23:09**

Voici la convention collective dont je parle qui indique que les modifications de contrat doivent être envoyées par recommandé.

Mon statut dans l'entreprise est : Enseignante en C.D.I et j'y suis depuis 3 ans effectifs. Je commence ma 4ème année.

Pour les professeurs dans le privé hors contrat, un temps plein consiste en 24h maximum.

L'an passé j'en avais 23h et cette année il ne m'en donne que 18h + les dites 2h de rattrapage des 10min par heure qu'il ne compte pas nous payer.

Pour justifier les heures de soutien sa seule justification est la suivante :

Vous êtes payées pour 18h (18x60 min selon lui) et comme chaque séance ne dure que 50 min, selon lui on lui doit 10min par heure qu'il convertit en heure de soutien qu'il impose en fin de journée.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=3F5A35906826775A82E8C71AB8799E02.tpdjo1>

IDCC 2691

Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007

Par **P.M.**, le **01/09/2012** à **09:54**

Bonjour,

Donc si la Convention Collective prévoit que la proposition de modification essentielle doive

être faite par lettre recommandée avec AR dans son art. 3.5.1, c'est que l'employeur ne peut pas s'exonérer de cette procédure obligatoire et cela ne veut pas dire qu'un licenciement en cas de refus relèverait forcément d'une cause réelle et sérieuse puisque la modification porterait sur la durée du travail et qu'on ne sait toujours pas si c'est un contrat de travail intermittent...

La dite Convention Collective traite d'ailleurs d'une manière séparée dans son art. 3.5.2, la modification ayant une raison économique...

D'évidence, l'employeur cherche à bon compte à vous faire effectuer des heures de travail gratuites hors planning et je vous conseillerais au contraire alors que vous semblez vouloir les fuir de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale de la branche d'activité ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Leticia**, le **01/09/2012** à **16:31**

Bonjour,

Je prends note de votre conseil et vais donc effectivement me rapprocher d'une organisation syndicale.

Je tenais à vous remercier pour vos réponses qui somme toute m'ont rassurées et orientée.
Encore merci.