



Plusieurs questions sur un temps partiel modulé

Par **Poudingue**, le 11/11/2014 à 18:15

Bonjour !

Je tente ma question dans ce forum, car je ne sais pas où la placée. Je vais essayer d'être claire et j'espère que vous pourrez m'éclairer, peu importe que cela joue ou non en ma faveur j'ai vraiment besoin d'être fixée. Avant tout reproches, j'ai essayé de me renseigner, mais j'ai peur de mal interpréter ou tout simplement je n'ai rien compris.

Il y a de cela 1an, j'ai signé un contrat à temps partiel modulé de 25h. Mon employeur peut donc me planifier jusqu'à 34h. J'ai quand même du mal à comprendre " la limite haute de modulation ". Est-ce 34h pile poil ou cela peut être à partir de 33h ?

Si je demande à passer en 24h, ils n'auront pas le droit de me programmer plus de 33h par semaine ou là encore j'ai mal compris ? (Mon chef m'avait dit que c'était 1/3 puis une chef m'avait dit pas plus de 9h en plus, quelque soit le contrat, je ne sais pas si eux-même s'entendent).

Ensuite, j'ai appris que mon employeur a le droit de me planifier entre 8h et 21h. Du moins, c'est ce qu'il m'a dit, et confirmé, absolument sûr de lui. En relisant mon contrat, aucune horaire n'est précisée. Je ne m'étais jamais posé la question avant, pour moi le magasin ouvrait à 9h et fermait à 20h, point. Seulement, durant mon congé maternité, ils ont eu la " gentillesse " de faire partir tout le monde à 20h15 par mesure de sécurité. . . Sauf que ça me décale beaucoup sur mes rer, et que j'ai pas envie d'être à plus de 21h à la gare près de chez moi, car là niveau sécurité c'est pas mieux, mais alors pas mieux du tout !

A quel moment peut-on dire que je ne suis pas en sécurité et depuis quand l'employeur s'y intéresse ? (Le jour où un mec bizarre venait pour que MOI je lui vende je ne sais pas quoi, et que je l'ai signalé à la réunion car beaucoup prennent le même chemin, ils n'en avaient fichtrement rien à faire). J'ai 20minutes de marche de mon travail à la gare, et je doute qu'un manager va me tenir la main pendant tout ce temps, ou qu'il y aura toujours quelqu'un pour m'accompagner (mine de rien, ces 15min changent beaucoup de chose comme vous pouvez le constater).

Est-ce normal qu'aucune horaire ne soit indiquée dans mon contrat ? A le lire, ce n'est pas entre 8h et 21h que je peux être planifiée mais n'importe quand.

Enfin, je n'ai jamais eu de pause l'après midi, sauf une le midi de 1h. Là encore, je n'ai pas compris, et en relisant mon contrat je ne vois aucune précision sur la coupure ou la pause.

Une manager m'a juste dit " Au besoin - du magasin, pas les miens - , on peut te faire prendre une pause de 2h ". Mes chefs jouent-ils sur les mots ? Ou est-ce tout à fait normal ? D'ailleurs. . . question qui peut faire rire. . . a-t-on le droit de s'asseoir ? En dehors de ma grossesse, je ne me suis jamais assise. Pire, pendant ma grossesse. . . on me faisait comprendre que je gêrais parce que je faisais la livraison assise ou que je prenais des pauses de 10min (1 fois par jour seulement en plus). Une fois, j'ai réclamé l'assise-debout en caisse, et on m'a dit que c'était exceptionnel car devant les clients ça se faisaient pas, de la part d'un chef mal informé. Perso je trouve ça normal de s'asseoir 5min, surtout si on ne s'arrête pas de travailler. En dehors des femmes enceintes, personnes ne s'asseyaient.

Puis-je avoir un autre emploi ? A comprendre mon contrat, je pense que oui, mais avec le contrat modulable j'ai du mal à comprendre.

Enfin, ma dernière question. . . ce contrat est-il encore légal ? Je suis tombée sur ceci :

" Cependant selon l'article L3123-25 DU CT un accord collectif pourra prévoir la possibilité d'augmenter le nombre d'heures complémentaires par avenants aux contrats de travail à temps partiel. Ce nouveau dispositif remplace le temps partiel modulé supprimé en 2008. L'accord collectif organisant la possibilité de signer des avenants temporaires aux contrats de travail à temps partiel doit :

- 1 déterminer le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- 2 prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- 3 déterminer les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. "

(J'essayerais d'upload mon contrat au pire d'en recopier des parties si besoin, là tout de suite je peux pas faire mieux).

Merci de votre attention :)

Par **P.M.**, le **11/11/2014** à **19:37**

Bonjour,

Il faudrait savoir ce que vous appelez un contrat de travail à temps partiel modulé car ensuite vous semblez parler d'heures complémentaires qui sont effectivement limitées à 10 % de l'horaire initial, limite portée à un tiers par accord collectif et mention au contrat de travail donc si c'est le cas, en l'occurrence 8,33 h...

Le temps de travail effectif d'une même journée de travail est limitée à 10 h et vous ne pouvez pas avoir en principe une coupure de plus de 2 h, limitée à une seule dans la journée, les pauses supplémentaires éventuelles étant réglées par la Convention Collective applicable...

[L'art. R4225-5 du Code du Travail](#) précise :

[citation]Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.[/citation]...

Si vous voulez avoir des informations fiables et ne reflètent pas seulement ce que l'employeur veut que vous croyez, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Poudingue**, le 12/11/2014 à 14:51

Merci pour cette réponse aussi rapide !

J'apporte plus de précisions du coup. Le contrat est un CDI à temps partiel / Conseillère de ventes.

Je passe directement à l'Article 5 (j'ai pu scanner, mais ma connexion ne me permet pas de télécharger ou de mettre des fichier en ligne).

" Article 5 : TEMPS DE TRAVAIL

Vous êtes engagée dans le cadre d'un travail à temps partiel modulé conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise signée le 10 novembre 2009.

Votre durée annuelle de travail sera de 1145heures, soit une durée moyenne de référence de 25 heures par semaines. [. . .]

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise, afin de répondre aux fluctuations d'activité du magasin, votre durée hebdomadaire de travail pourra varier de 0 à 34 heures par semaines consécutives sur la limite haute de la modulation. [Ensuite ça parle de la réception des planings.] "

En conséquence, je ne fais jamais d'heures complémentaires étant données qu'il y a toujours une compensation à un autre moment de l'année.

J'ai bien essayée de voir la Déléguée du Personnelle, mais elle n'était pas là et pas remplacée, ce n'est que dernièrement que des complications sont survenues. Avant je ne m'en faisais pas et je ne me posais pas assez de questions, malheureusement. On avait demandé la convention collective (nous étions 3), mais les chefs avaient tendances à oublier.

Je vais faire comme vous le dite, maintenant que la Déléguée est revenue je vais lui demander de répéter la demande de la convention collective, et si possible de la lire avec moi ou me rediriger vers les bons services.

En tout cas merci pour l'article que vous m'avez cité, sans vouloir jouer les enquiquineuses je compte bien le présenter à mes supérieurs. Ce n'est pas pour les embêter, mais ils en demandent énormément et nous reprochent des écarts qui n'en sont pas ! (Comme vouloir s'asseoir, sur un siège indapté qui plus est, ou refuser de travailler dans un SAS avec plein de fuites d'air et sans chauffage, il a fallut en venir aux menaces pour que ça bouge un peu.)

Par **P.M.**, le 12/11/2014 à 16:05

Bonjour,

Vous aurez noté que la modulation ne peut être opérée que par des plannings (dont nous n'avons pas les détails) que sur des semaines **consécutives** et donc que l'on ne peut pas renvoyer la compensation à un autre moment de l'année...

Par ailleurs, l'employeur doit tenir à disposition des salariés pour consultation un exemplaire de la Convention Collective applicable également disponible sur [Legifrance](#) ainsi que les Accords collectifs propres à l'entreprise...