Image not found or type unknown

Fiche de paye en Contrat à Durée Déterminée

Par **mayabees**, le **17/07/2014** à **21:58**

Bonsoir,
Lorsqu'un employé a été embauché en CDD, et qu'il n'a pas fait ses heures de contrat dans le mois, peut-on ne lui payer que les heures réellement effectuées ? ou pas ?
Merci de votre réponse.
Cordialement

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **08:24**

Bonjour,
Tout dépend la raison pour laquelle le salarié n'a pas effectué toutes les heures prévues...

Par **mayabees**, le **18/07/2014** à **08:36**

Bonjour,
Le contrat a été signé pour un travail hebdomadaire le lundi, mardi et jeudi. Il s'avère que l'employé ne peut plus porter de charges lourdes ; par conséquent ne peut plus travailler le jeudi. Nous avons donc décidé, pour remplacer ce jour et d'un commun accord verbal, de le faire travailler le mercredi. Or, il s'avère que parfois il n'y a pas suffisamment de travail ce jour là pour l'occuper. Donc il reste chez lui. Je rappelle que nous avons déplacé ce jour de son fait, et non du nôtre. Merci de votre réponse.

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **08:53**

Bonjour,
Vous ne pouvez pas déplacer verbalement les jours de travail d'un contrat de travail apparemment à temps partiel mais par avenant...
Il faudrait savoir si la restriction de port de charges lourdes a été décidée par le Médecin du Travail, en tout cas, l'employeur a obligation de fournir du travail pour l'horaire prévu sachant que le déplacement du jour n'est pas uniquement du fait du salarié puisque, comme vous l'indiquez vous-même il résulte d'un commun accord même s'il n'a pas été formalisé...

Par **mayabees**, le **18/07/2014** à **09:19**

La restriction du port de charges lourdes nous a été indiquée par le médecin traitant sous forme écrite. Si nous avons déplacé le jour de travail, c'est quand même bien du fait du salarié. Etant dans le domaine agricole, le travail change au gré des saisons, et il nous est difficile d'interchanger les jours comme bon nous semble. Si nous avons fait cela, c'est pour ne pas pénaliser l'employé au niveau du nombre de ses heures. En tout état de cause, quelle est la solution à ce problème ?
Merci

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **10:42**

Ce n'est pas le médecin traitant qui peut prendre une telle décision mais le médecin du Travail même si l'avis du premier peut être transmis au second...
Le salarié n'aurait pas plus été pénalisé pour le nombre de ses heures puisque l'employeur aurait dû se conformer à la décision du Médecin du Travail et par ailleurs, il doit respecter l'engagement contractuel donc la solution me paraît claire c'est qu'il doit lui payer l'ensemble des heures mêmes celles pendant lesquelles il renvoie le salarié chez lui...
Je ne pense pas que ce soit volontairement et de son fait que le salarié se soit mis en situation de ne plus pouvoir porter de charges lourdes mais libre à vous de le penser...

Par **mayabees**, le **18/07/2014** à **10:52**

Dans notre cas, du fait que ce soit le médecin traitant qui ait décidé de lui interdire de porter des charges lourdes d'une part, et que d'autre part vous me dites que cette décision ne peut émaner que du médecin du travail ; est-ce à dire que nous pouvons exiger de lui le port de charges lourdes ? Sans bien sûr exagérer car il y a toujours des solutions aux problèmes.
Encore merci de votre investissement

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **10:56**

Vous pourriez surtout vous préoccuper de la santé du salarié comme l'employeur en a obligation et lui faire passer une visite auprès du Médecin du Travail...

Par **mayabees**, le **18/07/2014** à **11:24**

La visite médicale chez le médecin du travail est programmée comme il se doit. Nous n'en avons pas encore eu écho.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **12:16**

Tout dépend sous quel délai elle est programmée pour pouvoir considérer que c'est comme il se doit car il ne s'agit pas d'attendre la visite périodique, en tout cas en attendant la prudence voudrait que vous absteniez de faire porter au salarié des charges lourdes puisque vous avez connaissance d'un problème et que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi...

Par **mayabees**, le **18/07/2014** à **20:04**

Bonsoir,
La visite médicale de la médecine du travail fait état de la chose suivante : reprise du travail avec réserves "aucune charge de plus de 10 kg". Or, nous n'avons aucun poste dans lequel nous ne portons aucune charge. Je vous rappelle que nous travaillons dans l'agriculture, et qu'il nous est impossible de lui proposer un autre poste. Dans ce cas, comment pouvons-nous lui faire comprendre qu'il ne nous est pas possible de continuer à travailler ensemble. La saison avance, et nous sommes dans une impasse. Merci de votre aide

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **21:08**

Si l'employeur s'est contenté d'apporter une restriction à l'inaptitude c'est qu'il considère que la poursuite du contrat de travail est possible sans aller jusqu'à une inaptitude sachant que le port de charge jusqu'à 10 kg est quand même possible...
Il est curieux par ailleurs que ceci soit arrivé subitement ans être détecté lors de la visite d'embauche obligatoire qui devait avoir lieu avant la fin de la période d'essai à moins que ce soit suite à un arrêt-maladie ou un accident du travail puisque cela pourrait être lors d'une visite de reprise d'après la formulation...

Par **mayabees**, le **18/07/2014** à **22:45**

En fait, c'est la MSA qui programme les RV à la médecine du travail. Il se trouve que dans notre cas, cette dernière ait été programmée après l'embauche de l'employé. On voit donc bien là la lacune puisque si cette visite avait été faite avant, nous n'en serions pas là aujourd'hui.

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **09:25**

Bonjour,
Donc, il aurait fallu prévoir la visite pendant la période d'essai au plus tard pour respecter le Code du Travail et si le rendez-vous était trop tardif repousser l'embauche...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **mayabees**, le **19/07/2014** à **14:49**

Bonjour,
En effet, sauf que travaillant avec la nature, il nous est très difficile de pouvoir anticiper les tâches à venir. Nous sommes conditionnés par la météo ; ce qui est vrai une année ne l'est pas forcément pour l'année suivante. Les tâches effectuées par exemple en période d'essai ne seront plus les mêmes lors de l'embauche. Nous suivons le cycle de la nature, et chacun sait qu'il est différent chaque année. Après lecture du contrat, ses jours de travail sont le lundi sur l'exploitation, et le mardi/jeudi à la vente. Ce qui pose problème, c'est le jeudi car il faut faire 45 km pour se rendre sur le lieu de travail, et installer un parasol. Pour le reste, il y a un chariot qui lui permet de déplacer la marchandise. Si on respecte le contrat, et que l'on ne peut lui proposer autre chose le jeudi, que devons-nous faire ?
Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **15:21**

Peu importe les tâches à venir, la visite d'embauche doit être passée pendant la période d'essai, la pluie et le beau temps n'y changent rien...
En plus votre dernier prétexte pourrait faire croire que le port de charges ne devrait pas être prévu systématiquement mais c'est cependant le cas apparemment tous les jeudis, donc il y a contradiction...
En tout cas, c'est la législation et je n'y peux rien et tant qu'elle sera ainsi, l'employeur doit la respecter et se conformer aux décision du Médecin du Travail lesquelles peuvent être contestées auprès de l'Inspecteur du Travail...

Par **mayabees**, le **19/07/2014** à **15:36**

Bien au contraire, ce sera systématique tous les jeudis le port de charge, car c'est le contexte qui le rend ainsi. On ne peut pas faire autrement. Je reviens toujours à la même question, si nous ne pouvons pas lui fournir un autre travail le jeudi, que faisons-nous. Il y a forcément une solution.
Encore merci

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **15:45**

C'est bien ce que j'ai compris et indiqué pour le port de charge les jeudis...
Comme également indiqué, si l'employeur conteste la décision du Médecin du Travail prise normalement après étude de poste, mais tardivement parce que la législation n'a pas été respectée même s'il croit pouvoir se couvrir par la MSA, il doit le faire auprès du Médecin du Travail...
Si vous indiquez qu'il y a forcément une autre solution, c'est que vous devez la connaître en dehors bien sûr de la rupture amiable du CDD par accord des parties et un avenant en

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

raccourcissant le terme...

Par **mayabees**, le **19/07/2014** à **15:55**

Mais non justement, je ne connais pas la solution. Je ne suis pas juriste ; c'est la raison pour laquelle je fais appel à vos connaisances dans ce domaine. Encore merci pour qu'enfin une solution soit trouvée.

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **16:20**

Alors je me demande comment vous pouvez sérieusement affirmer qu'il y en a une forcément autre que celle que je vous ai indiquée...
Personnellement, je n'en connais pas d'autre...

Par **mayabees**, le **19/07/2014** à **18:24**

Soit je ne comprends rien, soit j'ai mal lu vos commentaires. Pouvez-vous me répéter la solution S.V.P. Merci.
Dans votre post du 18/07 à 21:08 vous parlez de vite périodique. Or, sur le document de la médecine du travail, il s'agit de la visite d'embauche. Je ne sais pas si cela change quelque chose ...

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **18:33**

Je ne crois pas que si je vous répète ce que je vous ai déjà indiqué ce que j'ai déjà fait, vous le compreniez mieux donc je vous invite à relire mes messages à propos de la contestation de la décision du Médecin du Travail...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés