



DECOMPTE HEURES DE TRAVAIL ET JOUR FERIE POUR TEMPS PARTIEL

Par **sarahmathis**, le **23/01/2013** à **17:30**

Bonjour,

Voici ma question :

Je suis employée en cdi à temps partiel 60h par semaine + 20 h en heures supplémentaires auxquelles mon employeurs à droit soit 80 heures/mois.
Comme stipuler dans mon contrat de travail, j'ai le droit de refuser de travailler au delà de ces 80 h sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Je précise que les jours travaillés ne sont pas précisés dans mon contrat de travail, c'est mon employeur qui determine les jours travaillés soit les mardis, jeudis et samedis

Le mardi 1er janvier (jour férié) est t-il compté dans les 80 heures que je dois effectuer mensuellement, soit : cette journée est-elle considérée comme étant intégrée dans les 80 heures mensuelles effectuées ?

Merci de votre réponse !!

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **18:02**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas avoir droit à 20 h supplémentaires puisque ça n'existe pas pour un temps partiel, il doit donc s'agir d'heures complémentaires...

Sauf pour les aides à domiciles, normalement la répartition des jours de travail doit figurer au contrat de travail à temps partiel...

Si vous avez au moins 3 mois de présence dans l'entreprise, le jour férié chômé devrait vous être payé mais il ne génère pas a priori de majoration pour les heures complémentaires...

Par **sarahmathis**, le **23/01/2013** à **20:04**

Merci pour votre réponse !

Il s'agissait effectivement de heures complémentaires.

La répartition des jours de travail n'est pas mentionnée sur mon contrat de travail, il est dit que l'employée(moi-même) effectuera 60 heures de travail par mois réparties selon planning ou information du Responsable et que ces horaires de travail pour chaque journée travaillée me seront communiquées par écrit 7 jours à l'avance (selon planning ou accord fixé)

Je n'ai jamais eu ce planning car nous convenions d'un commun accord de mes journées travaillées :

Depuis début octobre , nous avons convenu donc que j'effectuerai à compter d'octobre 80 heures + des heures supp majorées de 25 % soit 3 jours par semaine au lieu de 2 jours. Je suis employée en qualité de secrétaire commerciale depuis 2 ans, nous étions alors 4 employés + le gérant.

Suite à des retard de paiements de salaires et autres problèmes d'ordre interne, les 3 employés sont partis de l'agence et je me suis retrouvée seule à gérer le secrétariat, les visites, états des lieux etc (sachant que le Gérant ne vient que de 17h à 19h !!! Il m'assaille de coup de téléphone pour compte rendu de la journée et ce que je sois occupée ou non !! Mon responsable me demande les jours où je ne travaille pas de bien vouloir lui donner les mails et éventuellement d'y répondre. par conscience professionnelle et surtout pour avoir un suivi correct des dossiers étant seule à l'agence je le fais car il faut bien faire "tourner la boîte" Suite à un différent survenu en décembre (il m'a payé en plusieurs fois, et m'a annoncé que le complément de mon salaire me serait reversé le mois d'après et ce sans me consulter (pour être payée en fin de mois et ce n'est pas la première fois

Je suis payée au SMIC sur un temps partiel !!) . N'étant pas d'accord et en ayant assez de terminer mes journées à 20h et + au lieu de 19h (heures non rémunérées depuis 2 ans) j'ai envoyé une lettre recommandée pour demander mon bulletin de salaire de décembre ainsi que le complément de mon salaire non remis au 18 janvier 2013.

J'ai reçu ce jour en retour courrier une lettre m'indiquant mon planning du mois de janvier et février , hors nous sommes le 23/01 et il est stipulé dans mon contrat de travail que toute modification de mes horaires doivent m'être communiqués 7 jours à l'avance !!! Après calcul, le planning indique que si je suis le planning à la lettre les 80heures vont être dépassées et comme ayant le droit de ne pas effectuer des heures supplémentaires, ce planning de janvier est-il valable du fait que j'en ai pris connaissance aujourd'hui ? Suis-je obligée de suivre ce planning ?

Pour la dernière réponse donc le jour férié n'est inclus dans mon salaire de base (80h) ce ne sont donc pas des "heures effectuées"?

Merci beaucoup de m'avoir répondu. Dans l'attente d'une réponse pour ces questions... !!

Par **P.M.**, le **23/01/2013 à 20:58**

Mais si votre contrat de travail est à temps partiel c'est dès que vous dépassez 10 % de l'horaire initial et dans la limite d'un tiers que les heures complémentaires doivent être majorées de 25 %...

Par ailleurs si pendant 12 semaines consécutives ou 12 semaines au cours de 15 semaines, vous dépassez de plus de 2 h l'horaire initial, vous pouvez revendiquer qu'il soit définitif...

Je vous propose [ce dossier...](#)

Par **sarahmathis**, le **23/01/2013 à 23:17**

MERCI mille fois pour votre 2d réponse c'est très gentil à vous de m'éclairer sur toutes ces questions MERCI MERCI MERCI mais...

j'ai encore des quelques questions en rapport à votre message et au lien du Ministère du travail...

Il est stipulé pourtant dans mon contrat de travail que :

- Je pourrais "être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 heures par mois en sus de mon horaire de base (60H).
- "les heures complémentaires ne dépassant pas 1/3 de l'horaire mensuel (soit 60H) seront payées comme heures de travail normales".

DONC quand est-il du 1/10 dans mon cas ? (Conventions ou autres accords dans mon cas?)

Sachant que je travaillais depuis mai 2011 les mardis, et samedis soit 2 jours/semaine jusqu'au mois de septembre et que suite à une surcharge de travail, il a été convenu "oralement" qu'à compter d'octobre je travaillerai les mardis, jeudis, et samedis ;

sachant que les affaires n'allant pas très fort en ce moment, il me remet à 80 h/mois ;

A-t'il le droit de remanier mon emploi du temps selon son bon vouloir ?

Il faut savoir que lors de mon embauche, il était entendu que je remplace la secrétaire qui partait en congé maternité à qu'à compter de son départ. Au boût de 10 jours de travail, il m'annonce qu'il ne peut pas le faire car problème de trésorerie.

Idem en juillet 2012 lorsque mon collègue annonçait son futur départ, le gérant m'a dit que le départ tombait à pic afin de pouvoir m'embaucher à temps plein et... Rien n'a changé si ce n'est je suis seule employée désormais au lieu de 4 quand je suis arrivée donc une surcharge de travail considérable mais fluctuante selon les mois.

Si un planning est établi, aurai je mon mot à dire car je pense sérieusement à me trouver un second emploi car avec 754,40 euros brut par mois et sachant pertinemment il n'y aura jamais d'évolution possible pour moi dans cette agence, je suis coincée.

Il est aussi stipulé au contrat que : " Melle.. pourra refuser d'effectuer des heures complém. au delà de la limite fixée a soit 80h"... sans donc,

Ai-je le droit de refuser d'aller au delà de ces 80H afin de me libérer du temps pour commencer à chercher un 2d emploi ???

Dans l'attente de vous lire...

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **23:39**

Peu importe ce qu'il y a d'écrit au contrat de travail si c'est contraire à la législation, lorsque le nombre d'heures complémentaires peut être d'un tiers par Accord collectif et rappel au contrat de travail, elle doivent être majorées de 25 % au-delà de 10% donc pour vous de la 6^e heure à la 20^e...

J'ai tenté de vous expliquer, ce qui est confirmé dans le dossier, que lorsque l'employeur vous a fait travailler pendant 12 semaines consécutives ou 12 semaines sur 15 semaines pour une durée supérieure d'au moins 2 h à l'horaire initial vous pouvez revendiquer que votre nouvel horaire reste celui de la moyenne effectuée...

Par ailleurs, vous auriez pu refuser une augmentation de votre horaire au-delà de la limite d'heures complémentaires fixées à un tiers...

Par **sarahmathis**, le **24/01/2013** à **02:07**

Bien sûr j'aurai pu refuser mais il était impossible de faire autrement car je ne pouvais plus gérer la charge énorme de travail (1 employé (moi) au lieu de 4)+ présence gérant 2 à 3 heures/jour) que j'ai eu en septembre/octobre/nov et d'un commun accord nous avons décidé de ce nouvel emploi du temps qui ne devait plus changer !

Mais en décembre et janvier, moins de travail et l'agence connaissant un très mauvais passage financier ex : non paiement du loyer du local où nous travaillons depuis 2 ans et multiples dettes accumulées dont retard paiement taxes ouv. etc

Je ne suis pas une vulgaire girouette que l'on fait tourner au gré du vent !!! Je veux maintenant retrouver mon horaire et planning de base depuis le 01/05/2011 soit travailler les mardis et samedis

(72 h)+ compléter avec 1 journée en sus par mois pour atteindre les 80h/mois.

EST-CE POSSIBLE A VOTRE AVIS ???? mon employeur et sa comptable, à compter de février, me feront parvenir tous les mois un planning "avec les jours et heures auxquelles je dois travailler, ont-ils le droit ??? J'attends votre réponse avec impatience car je suis vraiment dépitée par le comportement de mon gérant de plus, je m'investis énormément pour un salaire ridicule en rapport avec le travail effectué et je veux vraiment me trouver un deuxième emploi afin de boucler les fins de mois plus que difficile !! MERCI pmteforum !!!!!

Par **P.M.**, le **24/01/2013** à **09:23**

Bonjour,

Je n'ai fait que confirmer ce que vous aviez vous-même indiqué à propos de la possibilité de refus, car si vous aviez eu un autre emploi chez un autre employeur pour compléter le premier, il aurait bien fallu faire un choix...

Tout est possible ou presque mais à condition de le formaliser par avenant ce qui d'ailleurs aurait dû être fait dès le contrat d'origine du temps partiel, sachant que l'employeur pourrait exiger que l'horaire soit maintenant de 80 h dans ce cas avec la possibilité d'accomplir des

heures complémentaires en plus ou alors vous même mais en précisant qu'aucune heure complémentaire ne pourra être demandée...

Pour pouvoir vous confirmer cela, il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **sarahmathis**, le **28/01/2013 à 02:48**

Bonjour,

Désolée d'avoir tardé pour la réponse et merci encore, je vous suis reconnaissante de m'avoir permis d'y voir un peu plus clair !!!! Mon employeur a finalement maintenu mes horaires de travail. Je compte bien lui envoyé une lettre stipulant nos accords concernant mon emploi du temps mais il a dit qu'il était inutile de répondre en courrier Ar, une simple lettre qu'il signera suffira !!?? Qu'en pensez-vous ?

Pour la convention, il s'agit de "l'Immobilier".

Par ailleurs, je me demande ce qu'il adviendra de mon emploi dans un avenir proche car il ne paye plus depuis 2 ans le loyer du local qu'il loue et j'ai réceptionné, arrivé par coursier, un commandement de payer visant la clause résolutoire prévoyant que ledit bail sera résilié à défaut de paiement (il ne pourra jamais s'acquitter de sa dette car il est endetté pour ne pas dire "fauché comme les blés". Les créances et actes d'huissiers s'accumulent car mauvais payeur !!! C'est pour cette raison que je ne travaille SEULE que 3 jours par semaine au lieu de 5 (d'où le dépassement des horaires de travail et le stress que cela engendre. Secrétariat général + visites et état des lieux de locations, etc, etc...) et il ne vient que 2 heures.

Comment savoir si la société !! Pour vous dire à quel point il est de mauvaise foi, sur sa lettre ar reçue le vendredi il est écrit que j'ai droit à une heure de pose pour déjeuner et le samedi il me met des rendez-vous de visites NON STOP en me disant sur répondeur que partirai une heure plus tôt le soir !!!??? !! Hallucinant non ?? bref...

Sur ce, je vous remercie encore et à très bientôt !!

Par **P.M.**, le **28/01/2013 à 17:44**

Bonjour,

Effectivement, une lettre remise en main propre contre décharge peut avoir la même valeur...