Image not found or type unknown

Passer de 14h à 35h sans avenant

Par **AxelleT**, le **28/01/2018** à **12:32**

Bonjour à tous !

Voilà je vous expose mon problème.
En cherchant mon contrat pour une recherche d'appartement je m'en suis rendu compte que mon contrat était en réalité un CDI à temps partiel (14 h/hebdo) alors que je travaille actuellement plus de 35 h par semaine. Cela fait plus de trois ans que j'ai signé ce contrat et c'est là dernière chose que j'ai signée.

J'étais très jeune et donc un peu naïve.
Je n'ai signé aucun avenant.
Sur mes fiche de paye figure bien que je travaille environ 150 h par mois, mon salaire est normal et seule mes heures supplémentaires des 35 h sont majorées. Est-ce légal ?

Sachant que si je me réfère au seul contrat que j'ai qui date de trois ans, j'effectue plus de 20 h supplémentaire par semaine.

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **28/01/2018** à **16:14**

Bonjour,
Il suffirait de voir avec l'employeur pour régulariser la situation à moins que vous vouliez exercer un recours aléatoire devant le Conseil de Prud'Hommes pour réclamer le paiement de majorations des heures complémentaires effectuées illégalement après mise en demeure par lettre recommandées avec AR...
De toute façon, les feuilles de paie attestent que vous êtes passée semble-t-il à temps complet si vous êtes payée sur 151,67 h par mois...

Par **Tisuisse**, le **29/01/2018** à **06:59**

Bonjour,

Le fait que vous soyez officiellement "à temps partiel' de 14 h par semaine et que, en réalité, vous faites 35 h par semaine, la différence de 21 h par semaine n'est nullement considérée

comme heures supplémentaires aux yeux de la loi puisque vous restez dans les limites légale du temps hebdomadaire de travail. Ces 21 h sont donc tarifée au taux normal et non au taux majoré des heures supplémentaires et ce taux majoré ne commence qu'à compter de la 36e heure hebdomadaire.

Par **P.M.**, le **29/01/2018** à **09:00**

Bonjour,
Ce ne sont de toute façon pas pas des heures supplémentaires mais lorsque la durée hebdomadaires d'un temps partiel dépasse celle prévue au contrat, ce sont en principe des heures **complémentaires** comme je l'ai indiqué lesquelles sont normalement limitées à 10 % ou à un tiers dans ce dernier cas par Accord collectif et mention au contrat de travail (art. L3123-20 du Code du Travail) majorées comme il est stipulé à l'art. L3123-29...
Seulement l'employeur pourrait prétendre que la durée hebdomadaire est passée à 35 h c'est à dire celle d'un temps complet suivant les dispositions de l'art. L3123-13...
Reste à savoir quelle serait la décision du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi en fonction des éléments fournis par les parties...

Par **AxelleT**, le **29/01/2018** à **09:04**

Enfaite il me fait passer pour un 35h, un temps complet, mais le seul contrat que j'ai est un 14h, et on c'est rendu compte avec mes collègues qu'on était tous dans le même cas.
Que gagne t il en faisant cela ?
Je vous pose cette situation car je compte bientôt partir de cette boite

Par **P.M.**, le **29/01/2018** à **09:15**

J'espère que vous avez pu consulter mes deux messages précédents et notamment le dernier...
Si un avenant avait été conclu lors du passage à temps complet, l'employeur n'y gagnerait ni plus ni moins seulement à la limite, il ne pourrait pas vous faire revenir à un horaire inférieur au temps complet...
En cas de recours, l'absence d'avenant pourrait le faire condamner à une majoration pour les heures **complémentaires** accomplies illégalement sur 3 ans maximum mais ceci reste aléatoire comme je l'ai indiqué également...
Je vous conseillerais si vous envisagiez un recours de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés