



Réalisation de planning CC66

Par **Citron**, le **25/11/2014** à **09:51**

Bonjour,

Je vous envoie ce mail car je n'arrive pas à trouver la réponse à mes questions et je suis en litige avec mon directeur sur ce sujet.

Je suis chef de service éducatif dans un établissement recevant des adultes handicapés. Nous dépendons de la CC66.

Mon soucis est que je dois faire les planning des salariés, mais que mon directeur me donne des infos sans cesse contradictoires sur la façon de procéder, ce qui me met dans une position délicate vis-à-vis des DP (qui ne connaissent pas plus que le directeur le droit du travail).

Voici la façon de procéder actuel :

Notre structure n'est pas annualisé.

Les salariés travaillent par cycle, 4 cycles dans l'année, 3 de 12 semaines et un de 16 semaines.

Les salariés à temps plein fonctionnent en grandes semaines de 44h (6j) qui alternent avec des petites semaines de 30h (4j). L' horaire journalie varie, mais est en général de 7.25h (quelque fois, 8.25h).

1). 1er point d'incompréhension : il est indiqué dans notre CC que les cycles ne doivent pas dépasser 12 semaines. Or nous avons un cycle de 16 semaines. Le Directeur répond que c'est un accord avec les DP et que c'est parfaitement légal. Pourquoi pas, mais est-ce exact ?

2). Les salariés sont à 35h, mais travaillent 37h. Ils ont donc logiquement 12 RTT par an, SAUF que le cycle de 16 semaines doit être travaillé à 35h effectives, contrairement aux 3 cycles de 12 semaines qui sont à 37h avec des RTT. Vu que les salariés ne travaillent finalement que 36 semaines sur 52 à 37h, ont-ils toujours droit à 12 RTT ?

3). Le calcul par cycle maintenant : pour un cycle de 12 semaines, je calculais $37h \times 12sem = 444h$ de travail par cycle.

Sur 4 jours de travail (petite semaine), je posais les RTT (4 pour 3 cycles) et le RTT valait la valeur du jour travaillé. Le directeur refuse cette façon de faire. Je dois calculer leur cycle de travail sur $35h \times 12sem = 420h$. Sur 4 jours de travail, je mets des RTT et les jours valent 0h. Les salariés sont donc perdants au niveau horaire. Quelle est la bonne façon de procéder ?

4). Concernant les CP : dans d'autres structures, on m'avait conseillé, lorsqu'on met un CP à salarié de remplacer la valeur du jour travaillé, par une valeur fixe (ex : 7h pour un temps plein). Ainsi, une personne qui travaillait 44h dans la semaine et posait ses CP n'avait que

35h de compter. A l'inverse, un salarié qui posait ses CP sur une petite semaine de 30h, se voyait créditer de +5h. Quelle est la règle à ce sujet ?

5). Autre point important, je compte les fériés de tous les salariés, même s'ils ne travaillent pas (au prorata de leur base hebdomadaire). Le directeur m'indique que je ne dois pas compter les fériés non travaillés en se basant sur un calcul annuel à 1575h (les fériés seraient déjà décomptés). Or, selon moi, il se trompe car nous ne sommes pas annualisés et je ne peux donc pas partir sur ses 1575h. Si je compte 3 cycles à 420h et une cycle à $35 \times 16 = 560h$, j'obtiens 1820h. Je ne suis donc pas à 1575h. Qu'en est-il de ses fériés ?

6). Dernier point : les salariés font des "heures volantes" et le contestent en déclarant que c'est illégal et qu'ils doivent faire leur heures. La raison est la suivante : ils ne font pas tout le temps 44h ou 30h. Quelques fois, c'est un peu moins en fonction de planning (réunion qui tombe un autre jour ...). En fin de planning, leurs compteur est aux environs de 438h. A ces 438h, je dois donc leur enlever 4 jours du aux RTT, soit $7.25 \times 4 = 29h$ ou 30h (toujours en fonction du planning). Les salariés se retrouvent donc avec 408h au compteur, soit 12h à nous devoir (420h-408h). Est-ce légal ?

Merci d'avance de m'avoir lu.

Cordialement,

Citron

Par **P.M.**, le **25/11/2014** à **10:45**

Bonjour,

Un Accord avec les Délégués du Personnel devrait être consigné par écrit et ne peut pas être moins favorable que la Convention Collective...

Je ne suis pas sûr que le terme RTT soit approprié si l'horaire contractuel est de 35 h mais cela pourrait être davantage un repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires majorations comprises...

En principe les congés payés ne peuvent pas être transformés en heures et sont toujours décomptés en jours...

Le jour fériés non travaillé ne constitue pas du temps de travail effectif et n'est donc pas générateur d'heures supplémentaires...

Par **Citron**, le **25/11/2014** à **11:01**

Merci pour votre début de réponse.

En fait, les salariés font 44h une semaine et 30 heures l'autre semaine. Ils sont donc bien à 37h (en tout cas sur 3 cycles), mais le directeur me demande de calculer le cycle sur 420h, donc en se basant sur 35h. Auparavant, je calculais sur 444 heures et positionnait 4 RTT qui avait la valeur du jour travaillé, comme les congés. Ca me semblait plus cohérent, mais lui est part sur une histoire de 1575h etc etc ...

D'où ma question suivante : si l'on se base sur un total de 1820 heures à l'année, pourquoi ne pas leur compter tous leurs fériés, y compris non travaillés puisque ils sont dûs aux salariés. Si je ne leur compte rien, ils perdent un RH ou un férié sur l'année.

Par **P.M.**, le **25/11/2014** à **11:21**

Il faudrait déjà savoir, comme je vous l'ai indiqué, si c'est réellement des jours entrant dans la Réduction du Temps de Travail ou un repos compensateur de remplacement d'heures supplémentaires...

Pour les jours fériés, s'ils leur sont payés, ils ne le perdent pas mais c'est la majoration d'heures supplémentaires qui est en jeu lorsqu'il est non travaillé sachant que lorsqu'il tombe sur le repos hebdomadaire, en principe il est perdu et ne donne pas lieu à compensation...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale de ce secteur d'activité...