

## baisse de salaire temps partiel et comptabilité heures

Par **forest30**, le **13/05/2010** à **18:09**

Bonjour,

je suis actuellement employée à temps partiel de 18h. Mon employeur m'ayant fait assurer le remplacement de ma collègue m'a fait faire des heures supplémentaires bien au-delà des 35h ce qui, je le sais, est illégal et qui plus est il ne voulait pas me les payer en heures sup à 25%. N'étant pas d'accord, j'ai fait respecter mon droit le plus strict.

Comme mesure de répression, mon employeur a mis en place une comptabilité écrite des heures que j'effectue, alors que jusqu'à présent ce n'était pas mis en place dans l'entreprise alors qu'il me semble que c'est même obligatoire.

Le problème est le suivant :

[u:1j6hjbk]lorsque l'employeur impose le départ du salarié du lieu de travail en le fermant plus tôt que prévu[/u:1j6hjbk] par ses horaires conventionnels et la répartition de ses 18h hebdomadaires (prétextant qu'il n'y a plus de rendez-vous ou comme demain car il veut se rendre à Montpellier pour voir la demi-finale du top 14 d'où fermeture à 17h au lieu de 19h), [u:1j6hjbk]peut-il ne pas payer ces heures non effectuées du fait de son choix unilatéral, ou peut-il demander au salarié de les récupérer ?[/u:1j6hjbk]

Merci pour vos réponses !

Par **Lorella**, le **13/05/2010** à **19:33**

Bonsoir

Votre employeur s'est engagé sur un contrat de 18 heures par semaine, il doit respecter ses obligations, cad vous fournir du travail pour ce temps donné. S'il ferme avant l'heure pour raison personnelle c'est son problème, il devra vous payer les 18 heures contractualisées.

La récupération des heures perdues est autorisée dans certains cas limitatifs :

[url:2756s7br][http://rfpaye.grouperf.com/article/0146/ms/rfpayems0146\\_3643606.html](http://rfpaye.grouperf.com/article/0146/ms/rfpayems0146_3643606.html)[/url:2756s7br]

Par **forest30**, le **13/05/2010** à **19:48**

Bonsoir,

merci pour votre réponse et pour votre rapidité.

En décembre dernier, j'ai effectué le remplacement de ma collègue. A ce titre, mon employeur

m'a fait signer un avenant à mon contrat de travail, portant officiellement mon temps de travail à 31h pendant deux semaines.

Cependant, m'ayant fait marquer mes heures aussi pour cette période et n'arrivant pas aux 31h hebdomadaires (du fait de la baisse d'activité pendant cette période), il m'a décompté les heures non effectuées de mon salaire.

Si je comprends bien votre réponse, il n'en avait pas le droit ?

J'en profite pour vous poser une autre question : quand mon employeur me fait partir plus tôt, cela peut-il avoir des conséquences sur la prise en charge d'un accident survenant sur mon trajet domicile-travail de 60km ?

Je pose cette question car lorsqu'il m'a demandé de noter mes heures de travail, il a prétexté que si je partais plus tôt, je ne serais pas forcément couverte du fait que je devrais être sur mon lieu de travail à l'heure où surviendrait un éventuel accident.

Merci encore pour votre aide !

Par **Camille**, le **14/05/2010** à **10:01**

Bonjour,

[quote="Lorella":yk8abkiv]La récupération des heures perdues est autorisée dans certains cas limitatifs :

[url:yk8abkiv]http://rfpaye.grouperf.com/article/0146/ms/rfpayems0146\_3643606.html[/url:yk8abkiv][[/quoc

Attention ! Le code du travail a changé depuis.

Par **Camille**, le **14/05/2010** à **10:07**

Bonjour,

[quote="forest30":2iyeh91r]

quand mon employeur me fait partir plus tôt, cela peut-il avoir des conséquences sur la prise en charge d'un accident survenant sur mon trajet domicile-travail de 60km ?

Je pose cette question car lorsqu'il m'a demandé de noter mes heures de travail, il a prétexté que si je partais plus tôt, je ne serais pas forcément couverte...

[/quote:2iyeh91r]

Dès lors que c'est à sa demande, donc que c'est lui qui vous impose de partir plus tôt, je ne vois pas le sens de sa remarque...

Et à mon humble avis

[quote="forest30":2iyeh91r]

...du fait que je devrais être sur mon lieu de travail à l'heure où surviendrait un éventuel accident.

[/quote:2iyeh91r]

:ymdaydream:

... il n'a pas tout bien tout compris... 

Par **Lorella**, le **14/05/2010** à **11:31**

Bonjour

Voici l'article du Code du travail relatif à la récupération d'heures perdues :

[quote:3i0abeil]Article L3122-27

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.[/quote:3i0abeil]

L'employeur doit informer l'inspection du travail

Par **Lorella**, le **14/05/2010** à **12:00**

Pour le relevé d'heures, le problème est qu'on ne peut savoir si vous avez effectué des heures en moins de votre fait ou de celui de votre employeur. A mon avis il se sert de cette feuille pour se protéger contre les retenues d'heures.

Vous devriez aller consulter l'inspection du travail, parce que cela ne me semble pas régulier.

Vous vous engagez sur un certain nombre d'heures, cela veut dire que vous vous tenez à la disposition de votre employeur pour effectuer le nombre convenu. Si l'activité est en baisse, l'employeur doit alors adresser une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel à l'inspection du travail. Il existe une réglementation pour avoir recours au chômage partiel et elle n'est pas accordée pour des petites baisses d'activités.

Par **forest30**, le **15/05/2010** à **00:13**

Bonsoir,

merci pour vos réponses !

Mon employeur voudrait que je contresigne le relevé hebdomadaire et mensuel des heures que j'effectue, et qu'il a mis en place depuis peu (voir premier message).

Ce relevé est basé sur les heures que j'effectue réellement et les comptabilise même lorsqu'elles sont inférieures aux 18h de mon contrat du fait de fermetures anticipées. Je crains donc que même s'il n'en a pas la droit, il l'utilise pour me payer moins par retenue des heures

non effectuées.

Moi, je refuse de contresigner, de telle sorte que c'est lui qui remplit et signe seul ce document.

Ce document peut-il ainsi avoir une quelconque valeur juridique ?

Autre question : est-ce qu'une heure de travail commencée est due ?

Merci pour votre aide !

Par **Lorella**, le **15/05/2010** à **10:31**

Bonjour

Votre situation est délicate.

Vos questions sont pointues.

Je ne peux pas aller plus loin dans mes réponses.

Comme je vous l'ai dit, consulter l'inspection du travail pour toutes ces irrégularités.

La preuve des heures incombe aux deux parties, mais c'est toujours difficile d'apporter des preuves qui seront retenues par les juges.

Le salarié doit être payé en fonction de ses heures réellement effectuées, mais ne doit pas subir de retenues si l'employeur demande au salarié de partir plus tôt. Là je crois que votre employeur n'exécute pas le contrat de travail de bonne foi et abuse de ses droits.

Par **forest30**, le **15/05/2010** à **15:10**

Bonjour et merci, je conçois que ma situation soit délicate. J'avais l'intention d'aller à l'inspection du travail dès mercredi prochain en y amenant la synthèse des problèmes que je rencontre. Afin d'aider d'autres personnes qui seraient dans mon cas et pour vous apporter aussi à vous des éléments de réponse "officiels", je posterai les remarques de l'inspection. Merci encore pour votre aide.

Par **forest30**, le **20/05/2010** à **20:07**

Bonjour,

la réponse de l'inspection du travail est claire : on peut aller tout de suite aux prud'hommes ! (d'ailleurs mon patron y est déjà avec une autre salariée) : tout est illégal, le contrat, l'avenant, la soustraction d'heures, les heures supplémentaires effectuées ! De plus selon l'inspectrice et ma convention collective, il devait me payer les jours fériés qui sont tombés lors de mes jours de repos habituels, au prorata de mon temps partiel, chose qu'il n'a évidemment pas faite.

Elle m'a dit de noter mes heures de mon côté et comme j'ai pu obtenir les fiches de planning montrant la fermeture du cabinet de manière anticipée, il ne peut rien m'enlever. De toutes

façons il doit me donner du travail pour les 18h sur les quelles il s'est engagé à m'embaucher. J'attends de voir mon bulletin de salaire de ce mois pour voir s'il a utilisé la fiche de décompte mensuel des heures travaillées pour diminuer ma rémunération.  
En attendant je cherche un autre boulot !  
A suivre donc.