CDD heure supp pas d'horaires sur mon contrat

Par **helpme34**, le **20/12/2017** à **22:04**

Bonjour

Je suis en CDD pour l'un des 4 de CDD prévu par la loi (remplacement long terme).

Dans mon CDD
- il n'y a pas d'horaires
- mon patron m'impose tous les jours 30min à 1h de + de travail (sans rémunération et je ne rattrape pas mes heures).

Mon contrat contient une clause indiquant les heures en + peuvent être demandées si besoin mais en contrepartie elles sont rémunérées ou payées (selon les dispositions prévues par la loi).

Je suis depuis 5 mois dans mon entreprise et j'ai fait beaucoup d'heures supplémentaires non rattrapées et mon patron n'est pas très respectueux.

J'aimerais bien qu'on me respecte. J'aimerais savoir si mon patron a le droit de m'imposer comme ça tous les jours des heures en plus c'est un peu facile de dire on n'a pas d'horaires et de me faire rester 30 min 1h 2h pas payées en plus pas rattrapées etc. mais surtout je ne peux rien prévoir vu qu'il m'impose sans me prévenir des heures comme ça...

si quelqu'un peut m'aider ca serait vraiment sympa car j'ai pas trop le moral. je me sens pas trop respectée et j'ai hate que mon CDD se termine je suis pas très bien dans cette entreprise.

Merci.

Par **Lorella**, le **21/12/2017** à **14:16**

Bonjour

Quelle est la durée hebdomadaire de votre contrat ? La convention collective ? (indiquée sur le bulletin de paie et contrat de travail).

Mon contrat contient une clause indiquant les heures en + peuvent être demandées si besoin mais en contrepartie elles sont rémunérées ou payées (selon les dispositions prévues par la loi).

Rémunérée ou payée sont synonymes.

Comment sont enregistrées vos heures chaque jour ?

Par **helpme34**, le **21/12/2017** à **17:28**

Bonjour,

Ma convention est celle des architectes. Mon contrat est de 35h.

Je voulais dire rémunérées ou rattrapées (pardon).

Et bien mes heures justement ne sont pas enregistrées c'est bien là le pbl. J'ai repris les horaires de la personne que je remplace et je respecte ses horaires qui font bien 35h.

Par **Lorella**, le **21/12/2017** à **17:41**

Extrait de la convention collective idcc 2332

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004.
Chapitre VII : Durée du travail
Heures supplémentaires
Définition

Article VII.2.4, VII.2.4.1 En savoir plus sur cet article...
En vigueur étendu
Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur, ou effectuées avec son accord. Elles sont par nature, limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel et inhabituel. Elles ont un traitement distinct de celles effectuées en période de suractivité (définie ci-après à l'article VII-3-2) et ne sont pas cumulables avec celles-ci (1).

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement).

Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, Multipress c/Boutiller) (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Rémunération des heures supplémentaires

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Article VII.2.4.4 En savoir plus sur cet article...
En vigueur étendu
a) Taux horaire Le taux horaire est calculé comme suit :

- le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni (à l'exclusion du complément différentiel de salaire de la période transitoire fixée à l'article VII-2-4-2) divisés par le nombre d'heures auquel correspond le salaire défini au contrat de travail ;

b) Majoration des heures supplémentaires ;

- les heures supplémentaires sont majorées dès le 36ème heure avec les taux suivants :

- de la 36e heure à la 43e heure incluse : 25 % ;

- au-delà de la 43e heure le taux légal est applicable.

c) Repos compensateur de remplacement (RCR).

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement).

Les heures supplémentaires qui donnent lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs légaux.

Décompte du temps de travail

Article VII.2.7 En savoir plus sur cet article...
En vigueur étendu
Définition du dispositif de contrôle.

L'organisation du travail dans l'entreprise implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif. Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la direction.

Pour les salariés soumis à un horaire collectif et/ou individuel :

En application des dispositions du code du travail, lorsque les salariés travaillent selon un même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Pour les salariés soumis à un horaire individuel :

Application des dispositions concernant les salariés soumis à un horaire collectif.

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Salariés non soumis à un horaire collectif :

En application des dispositions du code du travail et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail effectif est décompté et contrôlé pour tout le personnel. Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire ou mensuel.

Il est hebdomadaire quand la durée du travail se décompose en heures, il est mensuel quand la durée du travail est décomposée en jours.

Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider, le temps de travail effectif.

Source : legifrance - conventions collectives
https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005807843&idSectionTA=KALISCT

Par **Lorella**, le **21/12/2017** à **20:33**

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue à la semaine.
Établissez un tableau avec vos horaires début et fin matin et après-midi du lundi au vendredi en temps réel et calculez le nombre d'heures totales de la semaine. Ajoutez colonne pour les 8 premières heures (majorées à 25 %) et une autre au-delà (majorées à 50 %).

Par **helpme34**, le **21/12/2017** à **20:37**

Bonsoir

tout d'abord merci beaucoup pour vos recherches et pour le temps que vous prenez pour me répondre.

mais comment je prouve mon "comptage" ? vu que dans ma boite il n'y a que des cadres je suis la seule employée (en termes de classification) les autres étant un peu "des amis" donc j'aurais pas trop de témoin pour certifier mon comptage du coup. si on veut on peut me dire qui prouve que vous avez fait ces heures même si les gens savent très bien que c'est vrai vu que c'est eux qui me l'imposent.

Autre question. On peut me les demander si elles sont rattrapées en nature ou payées mais si on me les paye pas et que je les rattrape pas est ce qu'on peut m'en imposer ? (il me semble que non). Je peux donc refuser ?

Et peut-on tous les soirs me dire il va falloir que tu restes après l'heure (sans me demander la veille)? sachant que dans ma boite ca c'est clair on me les paiera pas.

Merci

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Lorella**, le **21/12/2017** à **21:56**

Je comprends la situation. Les cadres sont en forfait jour, donc ne comptent pas leurs heures. Pour la preuve, il faut établir un tableau comme précisé plus haut, pour montrer un suivi sérieux et non un chiffre tiré d'un chapeau.

Article L3171-4

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

En résumé, la preuve n'incombe pas à l'une ou l'autre des parties.

Si vous communiquez par mail, vous avez des traces d'heure des messages.

https://www.juritravail.com/Actualite/heures-supplementaires/Id/143921

Dans un premier temps, vous pouvez demander une contrepartie à toutes ces heures sup, en lui présentant une copie de votre tableau : paiement ou repos avec majoration dans les deux cas, en remontant au début de votre contrat. La prescription en matière de salaire est de 3 ans.

https://www.village-justice.com/articles/Prescription-aux-prud-hommes-pour-les-salaries-cadres-comment-marche-avant-les,25488.html

Il ne peut les payer sous forme de prime. Je me souviens d'une affaire identique : les juges avaient demandé à l'employeur de rémunérer les heures sup même si l'employeur affirmait qu'il les avait payer sous forme de prime.

Sur le délai de prévenance, l'employeur doit prévenir le salarié suffisamment tôt pour que le salarié puisse faire face à ses impératifs.

L'accomplissement d'heures supplémentaires non payées et non déclarées constituent un travail dissimulé (sanction lourde).

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

https://www.juritravail.com/Actualite/decompter-heures-supplementaires/Id/82731

Refus légitime d'accomplir des HS non payées.

https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/490159/heures-supplementaires-non-payees

https://www2.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/le-point-sur-les-heures-supplementaires

Pour ne pas tomber dans cet engrenage de réaliser des heures sup tous les jours, demandez si cela peut attendre demain, si ça ne présente pas un caractère urgent. Il faut apprendre à s'affirmer, sinon vous ne serez jamais respectée. Tout travail n'a pas la même priorité. Vous ne travaillez pas aux urgences de l'hôpital. Avez vous des contacts avec la personne que vous remplacez ? Comment gérait elle son temps ?

Par **helpme34**, le **23/12/2017** à **02:14**

Bonjour

Le matin mes collègues arrivent 1h30 APRES moi le matin. Ils sont cadres (moi pas).

Je suis la 1ere arrivée dans l'entreprise le matin (le patron arrive après moi) et ils semblent considérer que je dois partir à la même heure qu'eux (sans voir que j'arrive avant eux)

Je fais mon travail très sérieusement et mon patron le sait même si il ne le dira jamais même si une fois quelqu'un parlait d'une page web et il a dit tu as vu déjà toutes les tâches que tu as à faire (preuve que j'ai pas mal de travail ce dont je me plains pas j'aime bien mon boulot mais je ne suis pas un esclave j'ai le droit d'avoir une vie et je vois bien que les autres sont respectés et moi pas). Ils partent plus tôt quand ca les arrange moi on va plutôt avoir tendance à me dire tu peux rester pour faire ça aussi. donc je me sens pas du tout respectée.

Etant donné que mon contrat n'indique pas d'horaire mais une durée (35h), j'aimerais savoir si on peut me reprocher quelque chose si je pars à la même heure que partait ma collègue ce qui devient difficile vu qu'on me donne de plus en plus de travail.

J'ai eu une période commune avec ma collègue quand elle était là et pendant cette période les gens respectaient mes horaires et donc les siens on partait ensemble. Elle, elle disait je vis plus loin c'est normal pour moi qu'on respecte mes horaires (comme si parce qu'elle vivait plus loin ca la légitimait à ce qu'on respecte plus ses horaires que moi)

sachant qu'elle gagnait + que moi (j'ai aussi de l'expérience et un bac+5 également. elle, elle a un bac+3 et cotisait comme cadre moi je cotise coté employée et n'ai pas le même salaire qu'elle).

Il me semble qu'on n'est pas censé être discriminé sur le lieu où on vit et que le salarié en

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

CDD qui remplace quelqu'un doit avoir le même traitement (je parle en termes d'horaires) que celui qu'il remplace sur le même poste.

Le matin mes collègues arrivent tous les jours 1h30 après moi et eux sont cadres moi pas. eux rattrapent en jour de congé moi pas.Ils sont payés plus que moi.

En outre, ils avaient bien dans l'idée de me faire faire des heures en plus car cette clause prévue dans ce contrat a bien été choisie. Dans un mail ancien ma collègue demandait à la rh de la boite si la clause pour les heures en plus était correcte.

j'ai un peu l'impression qu'on profite car je suis en CDD et aussi pour une histoire de personnalité. quand je suis arrivée on m'a dit vous êtes "timide".

La personne que je remplace est amie avec eux. Elle, les gens respectaient son temps car elle a travaillé avec eux avant. Ils se voient même le weekend. donc c'est pas elle qui va pouvoir m'aider .

Tout est toujours urgent pour eux car ils n'ont pas envie de respecter mes horaires.

même quand j'étais en stage j'ai jamais trop su me défendre.

j'étais étudiante à l'époque par ex mon patron m'avait même demandé de venir le jour dédié pour les personnes agées (alors que la loi indique que les stagiaires n'ont pas à venir travailler ce jour. Il m'avait fait venir aussi plusieurs jours à 6h30 du jour au lendemain pour remplacer une personne sur un poste qui n'avait rien à voir avec le mien (je suis gestionnaire) et j'étais payée 500 euros.

En fait j'en ai marre qu'on me demande toujours plus alors que tous les autres se font respecter je me sens pas du tout respectée et en plus ca recommence à chaque fois dans mes nouvelles entreprises. C'est d'ailleurs pour ça que j'avais cherché un CDD je pensais qu'on me respecterait plus mais c'est pire .

j'ai même fait de l'intérim ailleurs et en intérim une fois on nous a fait rester jusqu'à 21h . A l'époque j'arrivais à 9h et je n'ai jamais rattrapé mes heures et j'ai pas été payée en plus non plus.

donc en gros ca se reproduit vraiment dans toutes mes entreprises quelque soit mon statut (cdd, stage, intérim) j'arrive pas du tout à me faire respecter.

moi j'ai peur qu'on me reproche de pas être quelqu'un de sérieux si je pars à l'heure car certaines personnes dans ma boite sont un peu agressives.

Merci de votre aide.

Par **helpme34**, le **23/12/2017** à **02:23**

en outre concernant la distance je ne vis pas à 10 min de ma boite je mets 1h de trajet ce qui est classique. Et puis elle, si elle trouve que c'est loin (elle mets 1h30) elle peut aussi changer

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

d'entreprise .

d'ailleurs moi je prends un rer qui a souvent des problèmes donc je pourrais aussi être légitime à ce qu'on respecte mes horaires.

Donc si vous pouvez me dire comment je peux poliment faire respecter mes heures. le truc de dire est ce que c'est urgent je peux vous dire qu'ici on vous dira toujours que c'est urgent car ils voient que je suis quelqu'un qui osera rien dire. Certaines personnes quand elles voient que vous êtes réservée profitent. C'est le cas ici et c'est difficile ici car les gens sont assez affirmés et dès que je dis un truc on m'écrase parce que moi je ne suis pas cadre.

j'ai souvent fait des heures supplémentaires non payées dans mes entreprises d'avant ce qui est lié au fait que quand quelqu'un débarque 5min avant l'heure où vous devez partir en se disant comme ça si ca déborde on peut pas me reprocher vu que je l'ai pris juste avant de partir pour lui imposer mon truc donc le truc peut durer 1h comme il vient 5 min avant mon heure ben on pourra rien lui reprocher c'est un peu pervers quand même.

Par **helpme34**, le **23/12/2017** à **02:26**

mon patron ne veut pas payer les heures en plus. donc sachez qu'il ne les paiera pas. Il cherche toujours comment payer le moins les gens et donc prends des stagiaires du coup et il a même commencé à chercher des gens pour faire du black (pas sur ma fonction pour une autre fonction dans mon entreprise) donc les heures supp elles seront pas payées ici.

Par **Lorella**, le **23/12/2017** à **12:26**

Dans ce forum, je vous explique la législation sociale, mais je ne suis pas qualifiée pour vous former à l'affirmation de soi.

Si vous n'osez pas le dire aujourd'hui, dites lui à la fin de votre CDD en présentant vos relevés d'heures.

Après il vous reste à saisir les prud'hommes s'il ne vous les paie pas.

Il n'y a pas 10 000 solutions.

Consultez l'inspection du travail (DIRECCTE) pour avoir leur avis.

Vous dites avoir toujours vécu cela. Travaillez-vous toujours dans le même secteur d'activité ?

Par **Lorella**, le **23/12/2017** à **13:00**

PS : demandez à être rémunérée pour les heures supplémentaires, ce n'est pas une

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

revendication, mais une réclamation. Nuance importante.

Réclamation : demande portant sur l'application du droit du travail

Revendication : demande portant sur une augmentation de salaire ou une prime par ex

Par **Lorella**, le **13/01/2018** à **13:24**

J'ai réussi à modifier mes messages en rendant les liens URL actifs.

Par **Lorella**, le **13/01/2018** à **13:46**

Article sur le refus légitime d'effectuer des heures supplémentaires :

https://www.netpme.fr/gerer-le-personnel/temps-de-travail/heures-sup/

Le salarié peut refuser de les effectuer… en principe
En principe, les heures supplémentaires que demande l'employeur dans la limite du contingent annuel ne constituent pas une modification du contrat de travail. Le salarié ne peut donc pas les refuser sans commettre une faute, sauf à ce que ce refus soit légitime. Tel est le cas si l'employeur lui propose d'en faire, sans les lui imposer, il ne pourra évidemment pas lui reprocher son refus par la suite.

De même, le refus du salarié est légitime s'il est exceptionnel et justifié par le fait que l'employeur ne lui avait pas demandé suffisamment tôt de les effectuer.

Remarque : La loi n'impose pas de délai de prévenance particulier à l'employeur. En pratique, 3 jours semblent être un minimum.

Par ailleurs, le refus est justifié si l'employeur a manqué à ses obligations (non-paiement des heures supplémentaires précédemment effectuées, non-respect de la contrepartie obligatoire en repos, dépassement des durées maximales de travail…).

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés