



problème avec mes heures supp

Par **gregorypuma**, le **26/08/2012** à **21:14**

Je vous écris ce mail pour avoir des précisions.

Je travaille dans une entreprise ou je suis amené à faire chaque mois des heures supp.

Mon problème est le suivant,

Actuellement je fais en 42 heures par semaine depuis le mois de mars 2010 sauf que dans mon contrat je suis à 35 heures.

Pour le mois on me paye 17.33 qui correspond de la 35ème heures à la 39ème heures.

Les heures de la 39 à la 42 me sont payées en prime exceptionnelles. (350 euros) sauf que cette prime est sur ma fiche de paye depuis le 30 juin 2009.

cette prime correspond t elle au paiement de ces heures ou est ce un moyen pour mon employeur ne n'avoir pas de trace comptable (n'est pas apparenté à du travail au noir) car ça pourrait très bien correspondre à beaucoup de chose cette prime...(prime d'intéressement, prime d'assiduité ..)?

merci de m'éclairer à ce sujet...

De plus, avant mars 2010 je faisais en moyenne plus 47 heures par semaines.

toujours sur mon salaire les 17.33 étaient payées le reste en prime mais une prime moins élevée...

ma question est ma suivante, puis-je réclamer encore le paiement de mes heures supp?

de plus j'ai lu dans différents sites que la loi dit que l'employeur ne peut dépasser 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines.?

est ce 12 semaines consécutives ou bien 12 semaines dans l'année?

je n'ai pas forcément beaucoup de preuve mais j'ai réussi à constituer un dossier depuis le 6 aout 2009.

dans ce dossier par exemple j'ai fait plus de 44 heures par semaines sur la période 2009 2010 pendant 13 semaines avec mes preuves mais pas sur une période consécutives car certaines semaine comportaient des jours fériés donc je n'ai pas fait plus de 44 heures durant ces semaines avec ces jours fériés (43heures pour certaines ça varie).

Mon patron est il dans la légalité?

de plus certaines semaines, avec un décompte précis je suis à 48h30, d'autre à 48.2...

cependant je n'ai pas réussi à avoir des preuves avant aout 2009...

j'ai été embauché en janvier 2008. cependant les seules preuves que j'ai avant aout 2009 sont notées sur des feuilles ou je faisais un relevé manuel, je ne sais pas si cela peut être pris en considération....

Merci de m'aider.

Par **P.M.**, le **26/08/2012** à **21:25**

Bonjour,

Je ne sais pas pour quelle raison l'employeur vous paie les heures supplémentaires sous forme de primes, si ce n'est effectivement pour dissimuler le dépassement de la durée légale de 44 h sur une moyenne de 12 semaines consécutives avec un maximum de 48 h sur une même semaine mais cela vous permettrait à la limite d'en réclamer maintenant le paiement sous les rubriques normales si vous avez la preuve de l'horaire réellement effectué sachant que ce serait à l'employeur de prouver que vos relevés sont faux...

Par **gregorypuma**, le **26/08/2012** à **21:41**

je ne peux pas prouver que j'ai bien fait 44 heures sur 12 semaines consécutives car plusieurs semaines ont été marquer par des jours fériés mais durant l'année 2009/2010 j'ai bien avec mes preuves 13 semaines ou je dépasse les 44 heures par semaines mais pas consécutivement;

je voulais savoir justement par rapport aux textes de lois si l'employeur à le droit de nous faire travailler 12 semaines consécutives à 44heures et plus ou bien 12 semaines à plus de 44heures durant l'année?

si c'est durant l'année, il me semble qu'il est pas en règle.

merci pour les infos

Par **P.M.**, le **26/08/2012** à **21:44**

Je vous l'ai dit c'est normalement sur une période de 12 semaines consécutives...

Par **gregorypuma**, le **26/08/2012** à **21:47**

merci je n'avais pas bien compris :-) désolé

Par **gregorypuma**, le **27/08/2012** à **00:50**

autre question.

je ne comprends pas trop cette fameuse loi TEPA.

pour vous donner un exemple j'ai pris 6 jours de congés payés et sur ma fiche de paye je n'ai que 9.33 en heures supp.

je voudrais savoir si c'est normal de me retirer 8 heures supplémentaire sachant que je suis

en congés?

merci

Par **janus2fr**, le **27/08/2012** à **06:51**

Bonjour,

Pendant vos congés, vous ne faites pas d'heures supplémentaires, donc oui, c'est normal qu'il en apparaisse moins sur la paie.

En revanche, l'indemnité de congés payés doit tenir compte des heures supplémentaires effectuées habituellement (calcul au 10ème).

Par **P.M.**, le **27/08/2012** à **08:56**

Bonjour,

Pendant les congés payés, vous devez être indemnisé soit sur la base du 10° des salaires bruts de la période de référence d'acquisition (du 1er juin de n-1 au 31 mai de n) soit sur la base de la période précédente (le mois avant leur prise) donc heures supplémentaires comprises...

Par **gregorypuma**, le **18/09/2014** à **21:09**

Bonjour,

Je reviens vers vous car mon n'affaire n'est pas finie encore.

Les prud'hommes ne ce sont pas mis d'accord et mon dossier passe dans les mains d'un juges départiteur.

Pour revenir sur mon problèmes d'heures supplémentaires, mes patrons ont bien confirmés dans leurs conclusions que je faisais des heures supplémentaires.

que mes heures supplémentaires de la 35emes à la 39 heures ont bien étaient payés sur ma feuille de paye sous l'intitulé heures supp loi tapa.

Pour ces heures aucuns soucis puisque qu'elles figurent bien sur mon bulletin de paye

Par contre après concernant les autres heures, ils disent que mes heures supp ont toutes été payées.

de la 39 eme à 42 eme heures (HS prime 25%) depuis la période de ... à.... somme de 12519,60 euros sauf que sur mon bulletin de paye rien n'est écrit comme cela HS prime 25% .

de plus ils disent que mes heures supplémentaires au dela (au dela de 42 h) pour la meme

période se sont élevées à la somme de 8152,62 éros.

Il stipule dans leurs conclusions:

que toutefois c'est par erreur que l'entreprise les a fait apparaître dans le bulletins de paye sous l'intitulé " prime exceptionnelle"

Mon avocat à fait mention dans ces conclusions que j'avais cette prime car j'etais bien le second, de plus cette prime exceptionnelle m'a toujours été donné meme lorsque je partais en vacances (toujours la même somme 300 euros)

mon avocat à stipulé que sur mes feuilles de paie cela prouve yen que les primes ne correspondent pas aux heures supp car je beneficie de la meme prime lorsque je part en vacances (si c était des heures supp elles disparaîtraient)

il dit aussi qu'en aucun cas une prime ne peut être payée en remplacement des heures supp et qu'en aucun cas un règlement d'heures supp n'a été démontré.

que pensez vous?

ais je des changes de gagner.

De plus nous avons demandé la résiliation du contrat de travail.

pensez vous que je puisse avoir gain de cause.

merci par avance pour vos réponse
votre texte ici pour répondre ...

Par **P.M.**, le **18/09/2014** à **21:30**

Bonjour,

Je pense que vous pouvez obtenir un Jugement qui vous est favorable mais si je vous disais l'inverse, ça ne changerait pas grand chose puisque maintenant l'affaire va être plaidée de nouveau devant le Juge départiteur qui appréciera des arguments de chacun sachant que s'il y a doute, il devrait vous profiter et que l'employeur reconnaissant que les heures ont été accomplies, il paraît difficile de penser qu'une erreur puisse être régulièrement répétée mais je ne me saurais me substituer à l'appréciation du Juge...

Par **gregorypuma**, le **18/09/2014** à **22:21**

re bonjour,

Je suis tombé sur cette article.

J'ai l'impression que c'est le même problème que moi.

car mon employeur dit aussi que la prime correspond exactement aux heures supp que je demande.

de plus nous avons demandé à ce que mon employeur me donne mes repos compensateurs et ce dernier dans ses conclusions dit que je pourrai prendre mes repos compensateurs dès mon retour dans l'entreprise.

Un salarié demandait un rappel d'heures supplémentaires sur cinq ans. L'employeur faisait valoir que ces heures avaient été payées sous forme de primes exceptionnelles. En effet, le montant des primes correspondait exactement au montant du salaire dû au titre des heures effectuées. Finalement, selon l'employeur, il ne s'agissait que d'une erreur de libellé sur les bulletins de paye.

La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi : le versement de primes exceptionnelles ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires. Cette règle, qui n'est pas nouvelle (cass. soc. 1er décembre 2005, n° 04-48388, BC V n° 347), vaut aussi lorsque le montant des primes paraît correspondre à celui des heures supplémentaires effectuées. La Cour confirme donc la condamnation de l'employeur à un important rappel d'heures supplémentaires.

Depuis l'abrogation de la loi TEPA en 2012, il n'y a plus, pour la plupart des employeurs, d'incitations financières à déclarer les heures supplémentaires. La tentation de ne pas les déclarer peut exister : éviter d'en régler l'intégralité, de payer les majorations ou d'accorder les repos compensateurs, de comptabiliser des heures effectuées en infraction aux règles de la durée du travail et des temps de repos, etc.

Mais comme le montre cette affaire, payer les heures supplémentaires en dehors des formes requises (c. trav. art. R. 3243-1) expose l'employeur à devoir les payer deux fois, sans parler du risque pénal lié au travail dissimulé. pour répondre ...

Par **P.M.**, le **18/09/2014** à **22:31**

J'avais pensé au repos compensateur mais ne savais pas si votre avocat l'avait demandé et l'employeur aurait dû vous indiquer vos droits à ce propos...

Bien sûr que la Jurisprudence vous est favorable même si vous ne mentionnez pas la source du texte que vous rapportez et c'est bien ce que je vous vais indiqué dès mon premier message du 26/08/2012 à 21:25 que vous pouviez demander le paiement des heures supplémentaires sous la bonne rubrique même si l'employeur prétendait que cela constituerait un double paiement...

Par **gregorypuma**, le **18/09/2014** à **22:37**

Merci beaucoup pour ces infos.

Je croise les doigts pour que les juges soient de mon côté

Par **gregorypuma**, le **09/02/2015** à **19:05**

Bonjour j'ai besoin de renseignements,

J'ai reçu la décision des prud'hommes et ce n'est pas très bon pour moi ;-(

Pourriez vous me renseigner.

On me dit que:

Le juge départiteur, statuant seul à l'issue des débats après avoir pris l'avis des conseillers présents, par mise à disposition au greffe à la date indiquée à l'issue des débats en audience publique en application de l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile, par décision contradictoire et en premier ressort,

dit n'y avoir lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail

Condamne la SARL X à me payer la somme de 19000 euros au titre des heures supplémentaires non payées

Débute monsieur X (moi) de toutes ses autres demandes; (préjudice garde à vue, et rupture judiciaire du contrat de travail)

Dit n'y avoir lieu à indemnité au titre de l'article 700 du code de procedure civile;

Condamne monsieur X (moi) aux dépens;

Rappelle que l'exécution provisoire s'attache de plein droit au jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rémunérations, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires;

fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2000 euros.

Que cela veut-il dire?

Pourquoi m'a t-on pas accordé la rupture judiciaire de mon contrat de travail alors que la cour de cassation du 4 mai 2011, pourvoi n°10-14586D et qui stipule que les heures supplémentaires non payées peuvent justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail.

merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **09/02/2015** à **19:24**

Bonjour,

"Peut justifier" ne veut pas dire justifie nécessairement, donc cela reste à l'appréciation du Juge...

En tout cas, l'employeur doit vous payer 19 000 € d'heures supplémentaires et même s'il fait Appel, l'exécution provisoire vous est asquise dans la limite de 18 000 €...

Par **gregorypuma**, le **09/02/2015 à 19:39**

Donc si je comprends bien je peux faire appel contre ce jugement.

Car si il y a une jurisprudence et que la cours de cassation du 4 mai 2011 stipule que le non paiement des heures supp est un manquement grave de l'employeur, j'ai des chances de gagner en appel.

De plus je suis en arrêt de travail suite à cette garde à vue depuis plus de 2ans 1/2 et aujourd'hui le médecin conseil de la sécu m'a dit que j'étais apte à reprendre mon travail mais pour ma part il est hors de question que j'y retourne après ce qu'il s'est passé.

Elle m'a dit que je serai convoqué par la médecine du travail qui jugera si je suis apte à reprendre ou si elle me fera une inaptitude au travail.

Je suis un peu perdu.

Par **P.M.**, le **09/02/2015 à 20:01**

Vous pourriez faire Appel mais il faudrait bien mesurer si vous y avez intérêt...

Il ne me semble pas qu'avant vous aviez parlé d'une garde à vue en rapport avec votre emploi...

C'est l'employeur qui doit organiser la viste de reprise mais vous même devriez demander une visite de préreprise puisque l'arrêt a duré plus de 3 mois...

Par **gregorypuma**, le **09/02/2015 à 20:10**

Re bonjour,

Peut être que je ne l'ai pas justifier sur le forum mais lors du jugement cela à été stipulé d'ailleurs on ne m'a rien accordé concernant cette garde à vue abusive.

Par contre le point ou je veux revenir c'est le fait qu'il existe une jurisprudence concernant la rupture judiciaire du contrat de travail dû fait du non paiement des heures supplémentaires et qui est considéré comme un manquement grave de l'employeur. Hors cela ne m'a pas été accordé alors que les heures supplémentaires m'ont été accordés et reconnues comme étant non payés.

Il y a quelque chose que je ne comprends pas.

je pense qu'il y a bien moyen de pouvoir faire appel n'est ce pas?

Par **gregorypuma**, le **09/02/2015 à 20:38**

oh fait vous m'avez pas répondu,

Pourquoi suis-je condamné aux dépens?? je dois payé quelque chose à la partie adverse ???

Par **P.M.**, le **09/02/2015** à **21:06**

Donc on ne peut pas parler de cette garde à vue sans en avoir les éléments...

Il y a une Jurisprudence qui indique qu'une rupture judiciaire **peut** intervenir du fait du non-paiement des heures supplémentaires lorsque le Juge constate qu'il y a eu faute mais comme j'ai tenté de vous l'expliquer cela n'a rien d'obligatoire et de systématique car cela reste à l'appréciation du Juge...

Il y a toujours moyen de faire Appel mais ça ne veut pas dire que la Cour inversera la décision sur ce point et même vous accordera les mêmes sommes...

Ce n'est pas à la partie adverse que reviennent les dépens mais ce sont les frais annexes liés à la procédure énumérés à l'[art. 695 du Code de Procédure Civile](#) mais pour ce qui vous concerne, ils devraient être peu élevés...

Par **gregorypuma**, le **10/02/2015** à **19:50**

re bonjour,

Je suis un peu chiant mais j'ai encore quelques questions ;-)

J'ai lu que normalement les heures supplémentaires et repos compensateurs donne droit à des congés payés aussi.

Hors le jugement ne m'a pas accordé les congés sur ses heures supplémentaires. Est ce normal? ou dois je le notifier aux prud'hommes.

Peut être que c'est un oublis de leurs part.

Par **P.M.**, le **10/02/2015** à **20:29**

Bonjour,

Le repos compensateur ne peut pas donner lieu à de congés payés mais effectivement vous avez droit à 10 % sur le montant des heures supplémentaires mais si vous ne l'avez pas demandé, ce n'est pas le Juge qui peut le décider...

Le Jugement est rendu maintenant et ça ne servirait à rien de le signaler au Conseil de Prud'Hommes, le seul recours serait l'Appel...

Par **gregorypuma**, le **10/02/2015** à **22:31**

Je ne suis pas sur de bien comprendre cette phrase.

Pouvez vous m'aiguiller et ça sera ma dernière question ;-)

En tout cas merci encore pour votre aide.

Rappelle que l'exécution provisoire s'attache de plein droit au jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rémunérations, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires;

fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2000 euros.

Par **P.M.**, le **11/02/2015** à **01:56**

Je vous l'ai déjà expliqué que même s'il y a Appel, vous pouvez obtenir l'exécution provisoire du Jugement donc le paiement par l'Employeur, en l'occurrence, dans la limite de 18 000 €...