



Heure supplémentaire et cph

Par **Loulou5363**, le **02/11/2014** à **19:15**

Bonjour à tous

Voilà je suis au prudhomm par ma salariée

J'ai embauché une salariée en juin 2009 vendeuse (Cdd de 3 mois puis un autre de 3 mois à 10h hebdo)

En décembre 09 je lui fai un cdi ,puis elle passe à 20 h en juin 2010 et 25 h en octobre 11.(j'ai racheté une boutique fermée et je monter ces heures avec l'avancement du chiffre)

Une fois en mars 2013 elle est emmenez par les pompiers (elle était ivre), comme on s'entendait bien je passe l'éponge .

En mai 2013, elle arrive ivre, elle voulez prendre son poste, bien sur je refuse.

Je lui dit que je bloque ces 35h que je lui avait promis au 1 juin ,tant que j'aurais des doutes sur son alcoolisme .

Depuis je suis au ph, j'ai reçu ces conclusions:

Elle me dit avoir commencé par un contrat 20h, quelle a remplacée mon apprentie vendeuse en 2009 pdt 9 semaines d'école et 12 semaines en 2010 alors que l'apprentie en question à était embauché en mars 2010 et à fait 4 semaines d'école (elle dit qu'elle fesait 41h et 61h quand mon apprentie était au CFA), pdt que mon apprentie était à l'école je me suis pas mal fait aider de mes parents

Ces heures n'était pas stipulé sur contrat mais affiché (j'ai témoignage de mes anciens et actuel employé en ma faveur)

Elle me dit qu'elle ne connaissais pas ces horaires mais elle a fait plus que "les horaires arrêté par l'employeur "

Elle a essayé de faire faire de faux témoignage (par contre les personnes vers qui elle a essayé ont stipuler ça pour moi)

Elle doit avoir 6 attestations qui disent en gros elle était au magasin du matin au soir (aucun employé)et moi p être 30 contradictoire

Maintenant mon avocat me dit la même chose qu'au début, un arrangement à l'amiable serait mieux, et se serait encore à moi à payer

Je passe pas mal de chose comme l'harcelement quelle raconter au départ, maintenant je ne sais quoi faire, si j'écoute mon avocat les prudhomm sont pour le salarié et on perdra toujours

Si quelqu'un veut me donner son avis merci beaucoup

Par **P.M.**, le **02/11/2014** à **20:04**

Bonjour,

Les Conseils de Prud'Hommes ne sont pas plus pour les salariés que pour les employeurs puisqu'il sont composés de 4 membres, deux de chaque collègue mais pour juger une affaire,

ils doivent apprécier des éléments fournis par chaque partie et des moyens de preuve...
Vous ne précisez pas si les différentes évolutions de l'horaire à temps partiel a fait l'objet d'avenants et si vous avez des relevés fiables permettant de connaître les horaires réels effectués par la salariée mais c'est déjà un tort si la répartition des jours de travail dans la semaine n'étaient pas mentionnés au contrat de travail et de quelle manière elle pouvait être modifiée...

D'autre part, si son horaire a été porté à celui d'un temps plein, elle peut revendiquer qu'il soit définitif...

Il faudrait aussi savoir si les attestations recueillies par chacun revêtent les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#)...

Votre avocat doit avoir quelques raisons pour vous conseiller de négocier un accord plutôt que d'attendre un Jugement qui pourrait vous être défavorable...

Par **Loulou5363**, le **02/11/2014 à 20:19**

Bjr et déjà merci pour votre réponse

Les évolutions ont été faites avec des avenants signés des deux parties.

A chaque changement de personnel, les horaires étaient affichés et remis en mains propres, mais l'ancien salarié et l'actuel l'ont attesté sur l'article 202 ainsi que toutes les attestations en ma faveur.

Par contre elle a souvent changé ces horaires avec mon apprenti, moi je les laisse gérer

Nous sommes dans une petite boutique et tout va bien jusqu'à aujourd'hui

Par **Loulou5363**, le **02/11/2014 à 20:20**

Bjr et déjà merci pour votre réponse

Les évolutions ont été faites avec des avenants signés des deux parties.

A chaque changement de personnel, les horaires étaient affichés et remis en mains propres, mais l'ancien salarié et l'actuel l'ont attesté sur l'article 202 ainsi que toutes les attestations en ma faveur.

Par contre elle a souvent changé ces horaires avec mon apprenti, moi je les laisse gérer

Nous sommes dans une petite boutique et tout va bien jusqu'à aujourd'hui

Par **P.M.**, le **02/11/2014 à 20:40**

Il reste les autres points que je vous ai indiqués et notamment si l'horaire a été porté à celui d'un temps plein...

Par **Loulou5363**, le **02/11/2014 à 20:50**

Jamais elle n'a fait d'heures complémentaires jusqu'à 35h/semaine

Par contre sur son contrat il était précisé 20h par semaine ou 25 sauf le tout premier ou elle

travaillée le jeudi et samedi après-midi

Aussi elle a cumulé un autre emploi tout au début (son ancien employeur me la attester) un peu dur de faire 41h ou 61 chez moi avec un autre emploi

Par **P.M.**, le **02/11/2014** à **20:59**

Donc, il faudrait que vous voyez tout cela avec votre avocat et les points faibles de votre dossier pour qu'il vous conseille cela, s'il est spécialiste en Droit du Travail...