



Heures supplémentaires

Par **NetLagoon**, le **10/12/2023** à **19:10**

Bonjour,

Mon supérieur hiérarchique m' impose des heures supplémentaires en dernière minute. Je ne travaille que le matin, dans un hypermarché dans le secteur caisse mais en relation avec le service comptabilité. Lorsque vient le bilan et qu'un expert comptable trouve une anomalie qui est en relation avec mon travail (ou pas) il me demande faire des recherches (c'est normal ou pas selon ce qu'il me demande). Sauf que pour être tranquille, il me dit que ce doit être fait le jour même en plus du travail que je dois effectuer quotidiennement et que je ne peux pas partir tant que je n'ai pas trouvé. En a-t-il le droit ou est-ce que je peux refuser et dans quelles conditions ? Il faut savoir que comme je ne suis pas dans le service comptabilité, je ne connais la présence des experts comptables en magasin que le jour ou ils sont présents. Aussi, je ne suis pas contre le fait de rester mais il me retiens même quand je lui prouve que j'ai un rendez-vous important en me menaçant de sanctions si je ne reste pas.

Vous remerciant par avance pour vos réponses,

Cordialement

Par **miyako**, le **11/12/2023** à **09:18**

Bonjour

Votre employeur agit d'une façon arbitraire est illégale, il serait bon de lui rappeler ce que dit le code du travail qui est un minima par rapport à un accord ou une convention collective.

De quelle convention collective dépendez vous??

Le délais de prévenance est de 7 jours.

[quote]

[Article L3122-2 code du travail](#)

[/quote]

[quote]

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

[/quote]

Cordialement

Par **NetLagoon**, le **11/12/2023 à 15:31**

Merci beaucoup pour votre réponse. La convention collective dont je dépend est : commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Par **miyako**, le **11/12/2023 à 18:52**

Bonsoir,

IDCC 2216 commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

[Article 28.4](#)

[quote]

En vigueur non étendu[/quote]

[quote]

Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.[/quote]

Ce calendrier prévisionnel doit indiquer l'heure prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'heure est susceptible de dépasser l'heure légale hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'heure est calculé et doit être transmise à l'inspection du travail.

Cette article n'ayant pas été étendu ,il est applicable dans les entreprises membres d'un syndicat patronale signataire.

Pour vous cela ne change rien , puisque c'est le code du ,travail qui s'applique en priorité. Le délais de prèvenance pour les heures sup est de 7 jours et si vous refusez la situation actuelle la direction ne peut rien faire Si il y a des représentants du personnel faites les intervenir directement. Il suffit de rappeler à la direction le code du travail .

Cordialement

Par **NetLagoon**, le **11/12/2023** à **19:48**

Merci beaucoup du temps que vous m'avez accordé et de votre réponse qui me sera très utile à l'avenir.

Cordialement