



## Heures supplémentaires non payées pour VRP

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **11:47**

Bonjour,

Je suis VRP exclusif, salarié dans l'entreprise depuis janvier 2011. Je fais 39 heures par semaine (quand je suis au bureau) avec des heures fixes imposées sur mon contrat de travail. Sur mon salaire n'apparaît pas d'heures supplémentaires ni de congés compensatoires. De plus, on me reproche de respecter ces horaires et de ne pas faire plus que ces 39 heures alors que pour moi mes 4 heures supplémentaires ne sont déjà pas payées. Ai-je raison? que dois-je faire sachant que je démissionne fin octobre (prud'homme)?

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **12:02**

Bonjour,

Si vous avez la preuve que l'on vous impose des horaires de travail, ceci ne correspond pas au statut de VRP et vous pourriez effectivement réclamer le paiement d'heures supplémentaires y compris à effet rétroactif...

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **14:30**

Merci pour la réponse.

Est-ce que le fait que les heures (39h) soient indiquées sur mon contrat et que sur ma fiche de paye il est indiqué que je fais 169 heures est-ce suffisant ou non? Si non comment le prouver?

Merci.

Par **HCavocat**, le **21/10/2014** à **15:21**

Bonjour,

Ce n'est pas suffisant mais c'est un indice. Et pour étayer davantage votre demande, vous pourriez noter de manière manuscrite, jour après jour, les heures supp. effectuées en veillant

à bien retirer les jours de repos, les jours fériés, les jours d'absence pour maladie et autre. Vous pourriez également récupérer les mails de travail où figurent les heures.

Vous n'avez pas à prouver vos heures supp. C'est à l'employeur de démontrer votre temps réel de travail.

En revanche, vous devez étayer votre demande de paiement par des faits précis laissant penser l'existence d'heures supp. Vous semblez avoir déjà quelques éléments à cet effet, il ne vous manque plus qu'un récapitulatif écrit de ces heures.

Si vous n'avez pas encore démissionné et que vous n'avez pas de perspective d'embauche immédiate dans une autre entreprise, vous pourriez demander la résiliation judiciaire de votre contrat de travail. Si vous préférez démissionner, je vous conseille de mettre dans la lettre de licenciement vos griefs (même si ce n'est pas obligatoire, c'est toujours un plus dans une procédure).

Je vous suggère de prendre un avocat ou un conseiller syndical afin que votre demande soit précisément et convenablement présentée à la juridiction. D'autant plus que, en général, le non paiement des heures supplémentaires ouvre droit à d'autres indemnités (travail dissimulé, repos compensateur, etc.).

Une procédure prud'homale se prépare en amont et sérieusement pour augmenter les chances de succès.

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **15:33**

Pour vous répondre simplement, ce qui est important, c'est ce que vous avez souligné : [citation]Je fais 39 heures par semaine (quand je suis au bureau) **avec des heures fixes imposées sur mon contrat de travail**[citation]

Il faudrait toutefois savoir sur quelle base votre salaire mensuel est calculé si c'est indiqué... Puisque vous avez décidé de démissionner fin octobre, vous n'allez pas attendre que le Conseil de Prud'Hommes statue sur une résiliation judiciaire mais je vous conseillerais d'exprimer vos griefs dans la lettre de démission...

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **15:51**

Merci de vos réponses.

La démission est prévue fin octobre, j'ai trois mois de préavis donc fin janvier j'ai fini. Petite précision, je démissionne pas pour les heures supplémentaires non payées, j'ai un autre projet ensuite à partir de février.

Qu'entendez-vous par "vous pourriez déjà essayer de défendre vos droits au paiement d'heures supplémentaires..."? En parler avec mon employeur? Je souhaiterais mais le dialogue n'est pas possible et vu que j'ai encore trois mois de préavis et que cela se passe pas "trop mal" tout les jours est-ce le moment de prendre un avocat pour faire les démarches ou faut-il attendre la fin du préavis.

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **15:51**

Merci pour vos conseils!

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **15:55**

Vous n'êtes pas forcé d'indiquer que vous avez un autre projet mais pouvez toujours exprimer vos griefs...

Si l'employeur refuse de régulariser même au terme du prévis, il faudrait bien que vous passiez par le Conseil de Prud'Hommes...

Par **HCavocat**, le **21/10/2014** à **16:01**

Le fait de consulter un avocat ne signifie pas que celui-ci ira directement au "clash" avec votre employeur. Bien au contraire, il vous définira une stratégie à suivre pour optimiser vos chances de succès.

Si le dialogue n'est pas possible, inutile de dialoguer directement. Mais, un dialogue par l'intermédiaire d'un avocat aura nécessairement une assise plus importante eu égard au signal de contentieux envoyé à votre employeur.

Prenez donc un premier contact avec un avocat (ou un conseiller) et vous verrez bien ce qui en ressort...

Je vous ai suggéré des demandes auxquelles vous n'auriez pas pensé de vous même (repos compensateur, ...). Ce n'est jamais une perte de temps de prendre un conseil juridique précis dans le cadre d'un éventuel contentieux.

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **16:02**

Mon Salaire comprend une base fixe + commissions. Sur la base fixe il n'est pas détaillé les heures "normales" et supplémentaires.

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **16:13**

Si vous décidez de prendre un avocat, je vous conseillerais d'en prendre un compétent qui sache bien prendre connaissance de votre affaire et noter tout ce que vous indiquez...

C'est bien là où il y a contradiction avec le statut de VRP puisque vous ne devez pas être astreint à un horaire et que ceci figure au contrat de travail...

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **16:18**

Je suis bien d'accord avec vous cela est contradictoire. Par quel biais trouver un BON avocat près de chez moi?

Merci

Par **HCavocat**, le **21/10/2014** à **16:30**

Il vous suffit d'aller sur le site de l'Ordre des avocats compétent dans votre ville/département et rechercher sur l'annuaire un avocat spécialisé en droit social.

Sachez qu'un avocat est compétent en matière prud'homale sur tout le territoire national.

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **16:42**

Je vous conseillerais bien sûr de prendre un avocat près de chez vous ou du siège de l'entreprise si vous n'êtes pas rattaché à un établissement pour faciliter les contacts et éviter des frais lors des audiences...

En plus d'un contact avec le Barreau local pour obtenir la liste suivant leurs spécialités ou de l'annuaire téléphonique, vous pourriez vous rendre à une audience du Conseil de Prud'Hommes, lesquelles sont publiques, ainsi vous pourriez apprécier si vous avez plus d'affinités avec l'un d'eux dans leur manière de défendre une affaire...

Je vous conseillerais de vous informer pour savoir si le premier rendez-vous vous serait facturé et ensuite de conclure une convention de forfaits si vous lui confiez votre affaire...

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **16:49**

Merci de vos conseils.

Une autre question: Si jamais au prudhomme je "gagne", est-ce que les frais de mon avocat peuvent être imputés à mon entreprise?

Merci

Par **HCavocat**, le **21/10/2014** à **16:55**

Les honoraires (et non les frais) de votre avocat vous incomberont.

Par contre, votre avocat demandera un article 700 afin que l'employeur soit condamné à

prendre en charge une partie (minime en pratique) des honoraires de l'avocat.

Vous pouvez demander à votre assurance protection juridique (CB et autre) de prendre en charge une partie des honoraires de l'avocat.

Enfin, les honoraires sont négociables, à voir avec votre futur avocat.

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **17:12**

Les frais de Justice sont compris dans les dépens à la charge du perdant et l'art 700 **du code de procédure civile** peut prendre en charge une partie des honoraires de votre avocat qui peuvent être partagés en honoraires fixes et de résultat par un pourcentage des sommes obtenues...

C'est essentiellement par votre multirisques habitation ou un contrat spécifique que vous pouvez avoir une garantie protection juridique mais ce serait très étonnant par votre carte bancaire pour une affaire prud'homale et en dehors des règlements effectués par ce moyen...

Par **damien80**, le **21/10/2014** à **17:44**

Merci pour tout vos conseils.  
Je vais contacter un avocat près de chez moi.

Par **HCavocat**, le **21/10/2014** à **17:45**

Sage décision.

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **17:53**

Effectivement, inutile d'aller le chercher à l'autre bout de la France ou même trop loin d'où il devrait plaider...

Par **damien80**, le **04/06/2015** à **22:51**

Bonsoir,

Je me permets de revenir pour donner des nouvelles de mon cas. J'ai choisi mon avocat, une jeune avocate et la procédure aux prud'hommes a été lancée.

Étant donné les honoraires de 2400€, j'espère que la procédure sera positive pour moi à l'arrivée. J'ai bien demandé à l'avocate son avis sur le "verdict" mais elle ne s'est pas mouillée, je comprends c'est pas elle qui juge! J'espère simplement qu'elle est confiante et qu'elle n'irait

pas aux prudhommes si elle ne l'était pas. Elle m'a laissé décidé d'engager une procédure ou non et ce n'est pas fait pour me rassurer, j'attendais qu'elle soit plus "tranché" en positif ou négatif.

Si jamais je perds dois-je payer des frais en plus?

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **05/06/2015** à **09:21**

Bonjour,

Merci de nous tenir au courant...

Si vous perdiez, ce qui me paraîtrait étonnant avec les éléments indiqués, la partie adverse pourrait réclamer de son côté une indemnité au titre de l'art. 700 du code de procédure civile même s'il est assez rare que le Conseil de prud'Hommes condamne le salarié à ce titre...

D'autre part, vous seriez condamné aux dépens lesquels devraient être modiques...

Par **damien80**, le **05/06/2015** à **22:47**

Merci pmtedforum,

Cela me rassure un peu dans ma démarche de poursuivre. Concernant mes heures supplémentaires mon avocate me dit que nous pourrions que demander les heures supp lorsque j'étais au bureau et non quand j'étais en déplacement car seul les heures au bureau sont indiquées sur mon contrat de travail. Qu'en pensez-vous ?

De plus je vais déménager à l'étranger, à votre avis cela ne pose pas de problème si je ne suis pas présent à l'étape de conciliation et pour la procédure prudhomme? Mon avocat m'avait dit que cela devrait être bon avec un justificatif comme un contrat de travail.

Merci de vos conseils, j'aime bien avoir plusieurs avis :)

Bonne soirée

Par **P.M.**, le **06/06/2015** à **10:36**

Bonjour,

Personnellement, je tenterais les deux éventuellement en les séparant car à partir du moment où le contrat de travail est irrégulier, c'est l'ensemble qui est remis en cause...

Il faudrait effectivement justifier du motif pour lequel vous ne pourriez pas être présent...

Par **damien80**, le **07/06/2015** à **09:44**

Merci beaucoup pmtedforum!

Je vais essayer de glisser ce conseil à mon avocate !

En tout cas merci!

Par **damien80**, le **19/03/2016** à **19:19**

Bonjour,

Je me permets de revenir vers vous car je voudrais avoir votre avis, je suis très déçu par mon avocate pour ne pas dire plus!

Alors voici, cela concerne le même sujet évoqué précédemment, à savoir mes heures supplémentaires non payées lorsque j'étais VRP.

Après avoir donné les éléments à mon avocate en avril 2015 et notamment mes agendas, j'ai du la relancer à plusieurs reprises n'ayant pas de nouvelles, à chaque fois elle me dit qu'elle revient vers moi. Finalement après une 3eme relance, un jour après elle me répond:

"certes, votre contrat de travail précise des horaires de 8heures par jour, mais exclusivement "lorsque vous travaillerez au bureau". Votre contrat de travail ne précise pas de jours de présence obligatoire au bureau, ni l'obligation d'être au bureau pendant ces horaires des lors que vous n etes pas en rendez-vous, on ne peut en déduire que cette seule mention vous contraint à des horaires déterminés. Surtout, il s'agit d'une prévsnion lors de la signature du contrat (qu'est ce que cela veut dire?), mais je n'ai pas d'information sur la réalité de l'organisation de votre travail: vos agendas ne mentionnent que les heures des rendez-vous. La seule mention de votre contrat de travail ne me parait pas suffisante pour établir que vous êtes systematiquement au bureau pendant les jours sans rendez-vous extérieurs, et surtout que cette présence vous est imposée.

En particulier, j'ignore quelle est votre activité pendant les journées non renseignées sur vos agendas (je suis au bureau je suis pas chez le coiffeur!!): s'agit-il d'activité de prospection téléphonique, que vous organisez librement, ou au contraire de taches distinctes de la prospection qui vous sont imposées par votre employeur; dans ce dernier cas, l'importance en volume de ces autres activités pourrait même justifier la disqualification de votre statut vrp(?????)

au dela de la lettre de votre contrat, il conviendrait en outre d'établir la réalité de vos horaires en rendez-vous et au bureau, ce que ne permettent pas vos agendas.( Sur mon agenda, j'ai indiqué les dates et horaire précis que veut-elle de mieux? et mes horaires de bureau sont indiqués sur mon contrat!!)

Je suis désabusé, que faire??

Merci

Par **P.M.**, le **19/03/2016** à **19:39**

Bonjour,

Si votre agenda indique les horaires que vous passez au bureau, vous pourriez lui préciser en lui demandant de mieux le consulter en vous étonnant qu'il ait fallu 9 mois pour arriver à une telle analyse qui ne va pas dans le sens de vos intérêts mais que vous lui faites confiance pour argumenter mieux dans votre sens...

Par **damien80**, le **19/03/2016** à **19:48**

Merci pmtedforum,

Non sur mon agenda il n'est pas inscrit mes horaires de bureau seulement mes horaires en

déplacement. quand je n'étais pas en déplacement j'étais au bureau de l'entreprise à la vue de mes supérieurs. Mes horaires de bureau sont inscrits sur mon contrat de travail, ce qui est pour moi une preuve réelle de mes heures supplémentaires. Ce n'est pas à mon ex entreprise de prouver que je ne faisais pas 40 heures par semaine?

Par **P.M.**, le **19/03/2016** à **19:54**

En mélangeant ce qui est factuel et commentaires, je m'y suis perdu...

Effectivement, il me semble qu'il est possible d'argumenter sur le fait que l'employeur a prévu au contrat de travail une présence obligatoire pour que le statut de VRP ne soit pas respecté et donc cela viendrait en plus dans votre temps de travail effectif...