



Heures supplémentaires : obligation de les payer ou pas ?

Par **yodapat78**, le **28/04/2013** à **00:04**

Je suis en CDI
Contrat de 35h/semaine uniquement.
Dans une entreprise de -20 salariés
Dans le commerce (détaillants chaussures)-brochure 3008

Sur ma fiche de paie apparaît chaque mois :
151,67H
19,33H supplémentaires.
Total : 171H/mois

Nous avons convenu avec mon employeur lors de l'entretien d'embauche que je ferai 40h/semaine.
Mais en regardant bien, ma fiche de paie dit que je fais 39H29 par semaine.(petite remarque ..oui il manque 2,2H/mois pour 40H/semaine.

Je fais quasiment tout le temps beaucoup plus que 19,33H/mois.

Est-ce que mon employeur doit me payer les heures supplémentaires (HS) que je fais au-delà de 19,33H ?
OUI ou NON ?? (Quel article du code du travail?)
Aucune info dans ma convention sur les HS
Aucun accord d'entreprise sur les HS.

Si un spécialiste pouvait m'apporter une réponse catégorique car mon employeur me dit qu'il ne me paiera jamais mes heures supplémentaires faites au delà de 19,33H et que je les récupérerai à sa convenance.

Peut-il m'imposer de les prendre quand il veut ?
du jour au lendemain ?

Merci pour vos réponses.
PS : l'inspection du travail et le 3939 m'ont donné une réponse
Différente donc moi je ne sais pas qui a bon qui a faux !! :-(

Par **P.M.**, le **28/04/2013** à **09:08**

Bonjour,

Un horaire hebdomadaire de 40 h représente 173,33 h par mois...

A défaut d'accord collectif prévoyant un repos compensateur de remplacement, majorations comprises, l'employeur doit vous payer toutes les heures de travail effectif et s'il refuse vous pouvez refuser celles pour lesquels vous n'êtes pas rémunéré...

Si vous êtes encore en période d'essai, il serait peut-être plus judicieux d'attendre son terme...

Par **yodapat78**, le **28/04/2013** à **10:26**

@pmtedforum

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Comment trouvez-vous 173,33H pour 40H par semaine ?

De mon côté, je trouve 173,2H :

= 4.33 semaine x 8H par jour x 5 jours travaillés par semaine.

Cela fait presque 3 ans que je suis dans cette entreprise et avec les refus de mon employeur de m'accorder de récupérer mes heures supp cumulées à ma convenance ou de me les faire payer, j'en suis arrivé à éplucher ma fiche de paie, mes heures supp...etc

Et plus je cherche, plus je trouve des anomalies sur ma fiche de paie et des directives qu'il m'impose et qui sont contraire au code du travail.

Par **P.M.**, le **28/04/2013** à **11:38**

J'ai poussé les décimales du nombre de semaines moyen dans un mois à $4,3333 \times 40 \text{ h} = 173,33...$

Je vous propose [ce dossier...](#)

Par **janus2fr**, le **29/04/2013** à **09:48**

[citation]Comment trouvez-vous 173,33H pour 40H par semaine ?

De mon côté, je trouve 173,2H :

= 4.33 semaine x 8H par jour x 5 jours travaillés par semaine. [/citation]

Bonjour,

Ce type de calcul se fait sur l'année en considérant un nombre de semaines moyen de 52. Donc 40h par semaine, cela fait $40 \times 52 = 2080$ h par an et donc $2080 / 12 = 173.33$ h par mois. C'est de cette façon que l'on trouve aussi que pour 35h par semaine, cela fait 151.67h par mois ($35 \times 52 = 1820 / 12 = 151.67$)

Par **yodapat78**, le **14/05/2013** à **09:50**

Bonjour,

Concernant le sujet des HS que j'effectue.

Est indiqué uniquement sur mon contrat de travail : 35H/semaine.
Ma fiche de paie se traduit par 151,67H + 19,33 HS à 25%.

Mes horaires de travail n'étant ni affichées et n'apparaissant pas sur mon contrat de travail est-ce, sans aucun planning officiel d'horaire, on peut en déduire que les 19,33 HS à 25% sont réparties uniformément sur tous les jours du moins ?

ou alors, on peut traduire que les 19,33 HS minimum que j'effectue doivent être indiquées en 8 HS à 25% + 11,33 HS à 50 % ?

Qu'est-ce qui fait foi pour qu'on puisse traduire que les 19,33 HS que j'effectue chaque moi, soient réparties à la journée uniformément ? Le contrat de travail, une directive verbale ou un planning brouillon...

Par **P.M.**, le **14/05/2013** à **11:26**

Bonjour,

Déjà si vous faites 40 h par semaine vous ne faites pas 171 h comme indiqué précédemment mais 173,33 h par mois en moyenne...

Lorsque l'horaire de travail est fixé sur le mois, le calcul des heures supplémentaire majorées à 25 % correspond aux 34.67 premières heures...

Par **pepelle**, le **14/05/2013** à **11:45**

Votre problème, c'est que vous faites beaucoup trop d'heures sup. Vous dépassez les quotas, vous dépassez les maximas d'heures par semaines ou par jour, etc...

Donc votre employeur en cache un maximum par des acrobaties comptables. Il faudrait peut-être envisager de faire moins d'heures

Par **P.M.**, le **14/05/2013** à **12:11**

Personnellement, je ne savais pas que de faire 40 h par semaine faisait maintenant dépasser les durées légales, il me semblait que c'était 10 h par jour et 44 h de moyenne sur 12 semaines...

Par **yodapat78**, le **14/05/2013** à **13:18**

Beaucoup d'anomalies apparaissent dans mon dossier en effet mais mon but est de pouvoir si possible toutes les répertorier afin d'en faire une synthèse claire et de présenter tout ceci de façon ordonnée à mon employeur pour le mettre devant ces faits vérifiés.

Depuis que j'ai mis mon nez dans ce dossier, je peux dire :

- que sur ma fiche de paie apparaît chaque mois 151,67H + 19,33HS,
- que je fais réellement 40H/semaine (soit 171,33H/mois),
- que je suis payé seulement 171H/mois, soit 39H29/semaine), qu'il manque donc 2,33 HS sur mes fiches de paie,
- qu'il me demande d'écrire une lettre comme quoi j'acceptais de modifier mon taux horaires pour pouvoir ajouter les 2,33 HS manquantes sur ma fiche de paie pour au final avoir le même salaire net ! (Ce que j'ai refusé bien sûr),
- qu'il a des erreurs de calculs sur mes fiches de paie (CSG...)
- que les heures supplémentaires faites au delà des 19,33HS (apparaissant sur mes fiches de paie), ne sont pas déclarées et qu'elles ne peuvent être retrouvées qu'au travers de mes relevés d'heures mensuels que je remets à mon employeur tous les mois,
- que sur ma convention mentionne p44 que seules les 4 premières heures supplémentaires sont au choix de l'employeur (payées ou récupérées),
- que je fais parfois des jours au-delà de 10H
- que je fais parfois des semaines au-delà de 44H
- que je n'ai jamais effectué de visite médicale,
- que la convention qui apparaît sur mon contrat n'est pas la bonne : 3120 au lieu de 3008,
- que mes horaires de travail n'apparaissent nulle part,
- qu'il me fait récupérer des HS à sa convenance en me prévenant le matin pour le matin de ne pas venir travailler,
- que je dépasse de loin le contingent d'HS de 220H tout ayant retiré les HS que j'ai récupérées,
- que mon statut ne correspond à ce que je fais réellement depuis mon embauche,
- qu'il n'a jamais été question pour lui de me payer mes HS,
- que je ne peux user des 20 mn de pause au bout de 6H de travail,
- que les jours de congés supplémentaires pour fractionner n'ont jamais été comptabilisés (1 à 2 jours),
-etc

Je note toutes les anomalies que je découvre au fur et à mesure des jours car travailler dans de telles conditions n'est pas tolérable.

Je demande juste qu'il revienne au stricte minimum dans les clous!

Mais comme j'ai beaucoup de mal....faire un inventaire de toutes ces anomalies et pour moi c'est le seul moyen légal de faire pression sur lui adressant un courrier....

Par pepelle, le 14/05/2013 à 15:04

Bonjour

Pour répondre à PM, c'est vrai que je connais un peu plus de l'histoire de notre internaute par un autre forum (et c'est vrai que je n'avais pas à répondre ainsi sans l'avoir expliqué) et qu'il a indiqué qu'il faisait bien plus que 40h par semaine. Il vient dans son message ci dessus de l'expliquer. L'employeur " magouille" donc pour cacher toutes ses HS beaucoup trop nombreuses

Pour notre intervenant , il faut, au vu de toutes les anomalies que vous citez et au fait que vous ne tiendrez plus longtemps physiquement à ce rythme que vous soyez ferme avec votre employeur en lui imposant de ne plus vous faire dépasser vos 40h par semaine. Au delà, vous refusez quitte à contacter l'inspection du travail

Par P.M., le 14/05/2013 à 17:29

C'est ce que j'avais indiqué dans mon premier message mais à condition déjà de se faire payer pour 40 h par semaine soit 173,33 h par mois...

Par yodapat78, le 14/05/2013 à 20:43

L'inconvénient d'adopter la position de refuser de faire des heures supplémentaires est une faute pouvant me mener au licenciement.

Tant que le fait de faire des HS au-delà du contingent chaque année, non déclarées, non payées et récupérées de force, ne sera pas mis en avant officiellement entre mon employeur et moi par lettres recommandé avec A.R, je ne pourrais pas refuser d'en faire sans craindre de commettre non seulement une faute mais aussi d'en subir les conséquences d'un licenciement.

C'est comme contester un excès de vitesse, il faut payer et ensuite on examine si l'on est coupable ou pas.

Contacteur l'inspection du travail est à priori la seule solution mais pas sans conséquence de dégrader le relation à mon travail. D'un autre coté je me dis qu'ils n'ont aucune gêne de me traiter de la sorte, qu'ils fraudent et sont en faute dans tous les sujets

évoqués....

Bref c'est une décisionpas facile.

Par **P.M.**, le **14/05/2013** à **20:55**

Le refus par le salarié d'effectuer des heures supplémentaires non payées est reconnu par la Jurisprudence et ne saurait donc constituer un fait fautif, un licenciement basé sur ce motif serait donc sans cause réelle et sérieuse...

A ce compte-là vous devriez tout accepter de l'employeur y compris de devoir accomplir du travail dissimulé ou toute forme de harcèlement menaçant votre santé ou autre abus et il aurait bien tort dans ce cas de s'en priver puisque ce n'est pas la moralité qui semble l'encombrer...

Si vous voulez que l'ambiance soit parfaite, c'est inutile de recenser toutes les irrégularités car l'employeur risque d'en être froissé et ça risque de le contrarier...

Par **yodapat78**, le **15/05/2013** à **18:31**

La jurisprudence.... soyons prudent justement !

Il a été validé par les prud'hommes d'avoir donné raison au salarié concernant les HS effectuées et non payées et lorsque cela a été porté auprès de la cour de cassation, c'est l'employeur qui a eu gain de cause.

En effet , le salarié n'avait pas présenté de documents assez détaillés pour eux concernant le total d'heures supp qu'il avait fait... alors que les prud'hommes avait dit que c'était suffisant.

Un coup oui, un coup non....comprenez que c'est pas facile dans certaines cas.

Mais en ce qui me concerne, je suis blindé car je peux présenter jour par jour (heures des débuts, pauses, reprises et heures des fins) et l'employeur en a eu connaissance par emails. De plus, j'ai mes carnets (agendas) où je note tout et que j'ai gardé bien sûr.

Questions annexes :

Quand on fait une semaine qui est à cheval sur 2 mois.

1 - On compte toujours le total des heures supp à la semaine ?

2 - Si on travaille un jour férié ou une partie, comment cela est compté dans le total des heures à la semaine ?

Par **P.M.**, le **15/05/2013** à **19:44**

Bonjour,

Je vous signale que la Jurisprudence a évolué et qu'il n'appartient pas plus au salarié qu'à l'employeur de prouver l'horaire effectué mais il est bien évident que vous si n'avez pas d'éléments dès le départ pour exposer une revendication, la question ne se pose même pas, en tout cas il serait intéressant de savoir comment l'employeur pourrait justifier un horaire de 171 h par mois...

Il ne s'agit pas d'un coup oui ou un coup non dans ce que je vous ai indiqué puisque lorsque l'on refuse d'effectuer des heures supplémentaires, ce serait à l'employeur de prouver qu'il les a toujours payé et cela n'a donc rien à voir avec ce que vous avez évoqué puisqu'il ne s'agirait même pas au moins dans un premier temps d'en réclamer le paiement...

Prétendre que la Cour de Cassation prend ses décisions comme une girouette me paraît en plus hors de propos...

D'ailleurs, je me demande l'intérêt de citer une situation qui ne vous concerne pas puisque vous pouvez prouver par un relevé précis l'existence de l'horaire réellement effectué ce qui en revanche a été reconnu comme valable par la Jurisprudence...

Pour le calcul des heures supplémentaires lorsque la dernière période est à cheval c'est reporté sur la suivante...

Le chômage d'un jour férié n'étant pas du temps de travail effectif, il n'est pas générateur d'heures supplémentaires comme la plupart des absences...

Par **yodapat78**, le **16/05/2013** à **15:46**

Bonsoir,

Je finalise mes connaissances...

Je travaille du Mardi au Samedi.

J'ai effectué :

8H25 le Mardi

8H05 le mercredi

8H10 le jeudi

6H50 le vendredi

et Samedi c'était férié (pas travaillé).

a - Combien a-t-on d'heures supplémentaires ?

b - Et si j'avais travaillé par exemple 8H00 ce jour férié, cela changerait-il le total d'heures supplémentaires ?

Merci de votre réponse.

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **16:49**

Bonjour,

Si je compte bien, vous avez effectué 31,50 h ou 31h30mn, il n'y a donc aucune heure supplémentaire avec le samedi chômé, en revanche si vous aviez travaillé le samedi 8 h, il y aurait eu 4,50 h ou 4h30mn supplémentaires...

Par **yodapat78**, le **16/05/2013** à **17:09**

Merci d'avoir éclairé mes doutes.

Et si le total de mes jours travaillés (même en comptant le jour férié travaillé) ne dépasse pas 35H, l'employeur peut me déduire des heures au taux normal de mon salaire.

Je suppose que ce serait logique.

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **17:51**

Je ne comprends pas vraiment ce que vous voulez dire mais l'employeur ne peut jamais baisser le taux horaire sans votre accord ou ne pas vous payez la totalité du temps de travail effectif...

Par **yodapat78**, le **16/05/2013** à **18:03**

Je veux dire que sur une semaine de 35H, l'employé n'a travaillé réellement que 32H par exemple, 3H lui seront déduites de son salaire....non?

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **18:15**

Eventuellement, s'il ne les compense pas, effectivement...

Par **yodapat78**, le **18/05/2013** à **18:26**

Applique-t-on le même raisonnement pour compter les HS si une journée de congé (tout comme 1 jour férié) vient se glisser dans la semaine, là où on aurait du travailler ?

Je travaille du Mardi au Samedi:

J'ai effectué :

8H05 le Mardi

8H05 le mercredi

7H00 le jeudi(EN CONGE)

6H50 le vendredi

8H00 le Samedi

En ne tenant pas compte du Jeudi, j'obtiens 31H

Par **P.M.**, le **18/05/2013** à **19:12**

Bonjour,

La Jurisprudence est la même et des congés payés pendant la semaine ne génèrent pas des

heures supplémentaires...

Par **yodapat78**, le **22/05/2013** à **09:29**

Bonjour,

Mon contrat est de 35H.

Sur ma fiche de paie 35H + 19,33 HS, soit 40H lissées par semaine.

Et, je dispose de 8 HS à 25% sur un compteur.

Par exemple, une semaine, je travaille les suivants:

- le mardi 8H00
- le Mercredi 8H30
- le Jeudi 8H30
- jour de récupération
- le samedi 8H00

Ma question est :

Combien d'heures de mon compteur d'HS à 25% sont à retirer pour remplacer ma journée de récupération ?

Mon raisonnement :

Je travaille 8H par jour, soit 7H en heures normales + 1HS à 25%.

Donc pour combler la journée de récupération, doit m'être retiré

$7H + 1 HS \text{ à } 25\% = 6,6 HS \text{ à } 25\% = 6H36 HS \text{ à } 25\%$ de mon compteur.

Donc, il me restera $8 HS - 6H36 HS = 1H24 HS \text{ à } 25\%$.

2) Si à la place de récupérer, je prends une journée de congé payé,

Sachant que j'effectue 8H normalement par jour, ma journée de congé payé du vendredi va m'être comptée pour 7H mais l'heure manquante pour atteindre 8H, va-t-on me déduire x HS des 19,33HS qui sont indiquées par défaut sur ma fiche de paie ? et combien exactement ?

3) Si à la place c'est un jour férié non travaillé.

Mon compteur d' HS à 25%, n'est pas impacté mais comme le jour férié est compté pour 7H, me retire-t-on aussi x HS des 19,33H HS ? car normalement j'aurais du travailler 8H.

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **22/05/2013** à **09:54**

Bonjour,

Alors comme déjà indiqué à maintes reprises dans ce sujet, 40 h par semaine représente 173,33 h par mois donc les 19,33 h ne ressemblent à rien...

Par ailleurs, pour qu'il y ait aménagement du temps de travail avec repos compensateur de

remplacement, majorations comprises, cela doit se faire dans un cadre légal bien précis et il faudrait déjà savoir si c'est le cas...

Les heures supplémentaires ne se calculent pas à la journée pour les salariés mensualisés mais à la semaine ou éventuellement au mois...

Pour le reste, il me semble difficile sur un forum de traiter de tels calculs sans avoir les documents sous les yeux et en venir à une consultation juridique individuelle et je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du travail...

Par **yodapat78**, le **22/05/2013** à **10:51**

C'est une omission de ma part, c'est bien 21,33HS au lieu de 19,33HS afin que cela fasse 40H par semaine.

Je me place dans le cas où tout est en règle.

Les HS effectuées sont basculées dans un compteur officiel.

Les calculs se font à la semaine.

Mes questions sont d'ordre général je pense :

1 - Lorsque je récupère une journée sur ma semaine travaillée, me retire-t-on 7H + 1HS soit 6H36 HS de mon compteur ?

2 - Lorsque je pose une journée de congé (7H) sur une semaine travaillée, me retire-t-on des HS des 21,33HS pour atteindre les 8H comme si j'avais travaillé une journée normale. Là, je précise que mon employeur procède ainsi.

3 - Si à la place c'est un jour férié non travaillé. Normalement j'aurais du travailler 8H. Me retire-t-on là aussi des HS des 21,33H HS ? Là, mon employeur ne me retire rien.

Avoir votre avis sur ces questions me permettraient de me positionner face à mon employeur.

Par **P.M.**, le **22/05/2013** à **11:12**

Il faudrait déjà savoir ce que vous appelez un compteur officiel et suivant quelle disposition légale...

Les congés payés ne sont pas gérés en heures mais en jours...

Lorsqu'un jour férié est chômé il doit être payé pour le même nombre d'heures que si vous aviez travaillé mais ne génère pas d'heures supplémentaires...