



Païement journées récupération avant licenciement inaptitude

Par **josseline**, le **20/02/2016** à **16:54**

Bonjour,

Je suis actuellement en accident du travail (burn-out + malaise). Je vais tout doucement vers un licenciement pour inaptitude. Il se trouve que pendant que je travaillais, il m'arrivait de travailler des jours "en plus" de mon temps partiel, pour répondre à des sollicitations (surplus de charge de travail). Habituellement, je "récupérais" ces jours en ne venant pas travailler en été le nombre de jours correspondant. Tout cela faisant l'objet d'échanges de mails avec mon N+1 et copie aux RH, mais bien entendu la possibilité d'être rémunéré en heures supplémentaires n'a jamais été envisagée...

Je ne souhaiterais pas quitter l'entreprise sans que ces journées (encore 7) me soient rendues, mais comme je ne pourrais pas les récupérer en journées libres, je souhaite qu'elles me soient payées. Certaines dates de 2014 ! Comment faire en sorte qu'elles me soient payées au salaire correspondant de l'époque (je gagnais plus qu'aujourd'hui en AT, que j'ai eu après un long arrêt maladie) ?

Et seconde question : j'ai là, me semble-t-il, une preuve que je devais travailler davantage que ce qui était prévu sur mon temps partiel, pour pouvoir répondre à la charge. Cela a fini en burn-out, et cependant ces heures supplémentaires n'ont jamais été payées comme telles.

Puis-je en tirer un quelconque argument dans le cadre d'une procédure envers mon employeur après (ou avant) le licenciement ?

S'agit-il d'une preuve d'heures supplémentaires non rémunérées en tant que telles ?

Merci de vos précieux conseils.

Cordialement,

R

Par **P.M.**, le **20/02/2016** à **18:12**

Bonjour,

Les heures complémentaires d'un temps partiel ne peuvent pas donner lieu à un repos compensateur de remplacement contrairement aux heures supplémentaires d'un temps plein, majorations comprises, de plus le nombre d'heures complémentaires est limité à 10 % de l'horaire initial, limite portée à un tiers par accord collectif et mention au contrat de travail...

C'est effectivement le salaire au moment où elles ont été effectuées qui serait à prendre en compte et la majoration est en principe de 25 % après les premiers 10 %...

Si l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales, vous pourriez exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour en obtenir réparation avec des dommages intérêts

en plus, il pourrait même être évoqué du travail dissimulé...

Par **josseline**, le **20/02/2016** à **18:58**

Bonjour,

Merci pour ces éléments très précis.

Mais est-ce que ça vaut le coup d'aller aux Prudhommes pour récupérer 7 jours de salaire, même majorés ? Que puis-je espérer par rapport à cette notion de travail dissimulé ? J'ai les preuves de ce type de fonctionnement depuis des années (mails) mais il est vrai que j'étais consentant. Faudrait-il engager une démarche y compris pour les jours passés et récupérés pour travail dissimulé ?

Et si je ne vais pas aux Prudhommes, est-ce que par contre cela peut être un argument vis-à-vis de mon employeur (une "menace", bon, mais dans le cadre de la loi!) dans le cadre d'une rupture conventionnelle, pour négocier mon départ. Ce qui m'amène à poser la question suivante : est-ce que je peux envisager une rupture conventionnelle en lieu et place d'un licenciement pour inaptitude suite à un accident de travail ?

J'avoue que je suis un peu perdu...

Par **P.M.**, le **20/02/2016** à **19:36**

C'est à vous d'apprécier si cela vaut la peine d'engager une procédure déjà si l'employeur refuse une solution amiable après plutôt qu'une menace l'avoir prévenu que vous pourriez faire valoir vos droits...

Vous pourriez proposer une rupture conventionnelle mais je ne pense pas que vous y auriez intérêt si vous êtes sûre que le Médecin du Travail vous déclarera inapte puisque dans ce cas l'indemnité légale de licenciement serait doublée et deviendrait de 2/5° de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté + 4/15° à partir de la 10° année à moins que celle prévue à la Convention Collective applicable soit plus favorable et que le préavis vous serait payé même non effectué...