



## 39h prévues au contrat, payées 35h sans avenant

Par **Julius44**, le **27/12/2017** à **23:24**

Bonjour,

Mon contrat de travail à durée indéterminée, signé fin 2015, prévoit une durée hebdomadaire de travail de 35 heures + 4 heures supplémentaires.

Il est clairement établi dans mon contrat :

- que ma rémunération est d'un montant donné sur une base de 35 heures hebdomadaires
- que, je cite : "Les parties conviennent dès à présent que le salarié accomplira un forfait de 4 (quatre) heures supplémentaires par semaine afin de porter sa durée hebdomadaire de travail à 39 heures".

J'ai donc reçu chaque mois pendant 1 an une rémunération basée sur 35 heures + 4 heures supplémentaires, le tout clairement établi comme tel sur mes bulletins de paie.

Depuis, au motif de raisons économiques, mon employeur ne me rémunère plus que 35 heures, et aucun avenant à mon contrat de travail n'a été signé dans ce sens.

Est-ce que je peux :

- réclamer ces heures supplémentaires non-payées, sans rentrer dans un débat des heures réellement effectuées, car ce sont les conditions de mon contrat de travail.
- dénoncer mon contrat de travail, au motif que ce changement de rémunération constitue une modification unilatérale de la part de mon employeur d'un élément « essentiel » de mon contrat.

Merci d'avance !

Par **P.M.**, le **28/12/2017** à **08:57**

Bonjour,

L'employeur ne pouvait pas modifier un élément essentiel du contrat de travail sans votre accord...

S'il voulait invoquer une raison économique, il devait vous en faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion, une absence de réponse valant acceptation...

En cas de refus, s'il maintenait sa décision, il devait procéder au licenciement économique... Vous pourriez donc effectivement réclamer les 4 heures supplémentaires de ce qui pourrait être considéré comme un forfait en heures ou qui en tout cas devaient être respectées avec l'obligation pour l'employeur de garantir cet horaire avec l'obligation de vous fournir du travail... Il me paraîtrait plus risqué de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur pour ce seul motif car le Conseil du Prud'Hommes pourrait le juger insuffisant et l'analyser comme une simple démission...

Par **Julius44**, le **29/12/2017** à **10:02**

Bonjour,  
Grand merci pour votre réponse.  
Bien cordialement.