



heures supplémentaires directement intégré dans nouveaux horaires

Par **Garga82**, le 13/12/2009 à 22:51

Bonjour

Je travaille actuellement dans une entreprise de moins de 10 personnes.

Nous sommes sous la convention syntec, et d'après nos contrats, la durée de travail pratiquée dans l'entreprise est de 35 heures pas semaines.

Toujours d'après nos contrats, notre salaire couvre les éventuelles heures supplémentaires que nous sommes amenés à effectuer au-delà de la durée légale de travail, dans la limite de 39h par semaine.

Il y a de cela 6 mois le patron nous a demandé de faire 15minutes de plus le matin et le soir car d'après lui, la boîte était au plus bas. Nous avons donc commencé à travailler 37h30 par semaine sans contrepartie, juste pour aider la boîte à décoller. Entre temps nous avons appris qu'en réalité la boîte n'allait pas si mal (notre patron a le chic pour nous dire que la boîte va mal quand il a besoin d'un service de notre part). Malgré tout, nous avons continué à travailler 37h30 par semaine.

Cette semaine notre patron nous a annoncé (à toute l'équipe) qu'il allait modifier nos horaires de travail, et la surprise nos horaires passent de 37h30 à 39h.

Le patron se justifie en spécifiant qu'il à le droit de nous demander de faire les heures supplémentaire (effectivement après vérification ce point la est bien légal).

Bien sur nous n'y gagnons rien de notre côté (pas de supplément de salaire car le contrat le stipule, pas de RTT non plus).

En faisant cela sur toute l'équipe il gagne presque le temps d'une autre personne à temps plein et cela sur notre dos.

Ce qui me parait bizarre, c'est le fait qu'il intègre les heures supplémentaires directement dans nos horaires, nous forçant ainsi à les effectuer tout le temps.

Dans ce cas là, est-ce vraiment encore des heures supplémentaires?

Est-ce bien légal?

Ne devrait-il pas plutôt être obligé d'embaucher une personne supplémentaire?

Je vous remercie par avance de votre réponse.

Par **sparte consulting**, le **14/12/2009** à **16:42**

Bonjour,

Vous faites comme beaucoup une confusion tres répendue.

Les "35 heures" ne constituent pas ni un nombre d'heure "légal" ni une limite ni quoi que ce soit. Ce 35 n'est la que pour fixer le nombre d'heures a partir du quel les heures travaillées doivent etre majorées.

Il est donc tout a fait possible que votre contrat de travail prévoit que vous effectuiez 39 heures a partir du moment ou 4 d'entre elles sont majorées (25%) et cela sans RTT.

Pour ce qui est de votre contrat de travail, il conviendrait d'étudier précisément la rédaction de ces paragraphes. Mais il n'est pas impossible de prévoir contractuellement un nombre d'heures rémunérés... libre ensuite à l'entreprise de les exiger. Il faudrait en revanche vérifier que le taux horraire

(si le salaire est indiqué pour 39 h, ce taux se calcul avec la formule suivante : salaire brut / ((35+4*1.25)*4.33) autrement dit SB/173.2) correpond bien au minimums conventionnels

CDLT

Par **Garga82**, le **14/12/2009** à **22:20**

Bonjour,

Tout d'abord, merci beaucoup pour votre réponse qui m'a bien aidé à mieux comprendre la situation.

Par contre encore un petit détail, pourriez vous me dire d'où vient la formule suivante : "salaire brut / ((35+4*1.25)*4.33)"?

Par avance merci,
Cordialement.

Par **sparte consulting**, le **16/12/2009** à **11:20**

Pour connaitre votre taux horraire il convient de diviser le salaire brut mensuel par le nombre d'heures travaillées.

votre contrat est pour 39 heures hebd...

soit 35 heures + 4 heures supplémentaires majorées a 25%
Vous etes donc par semaine payé pour $35 + 4 * 125\%$ soit 40 heures

Un mois comprend 4.33 semaine

Donc vous travaillez $40 * 4.33$ heures par mois

cqfd

Par **Garga82**, le **16/12/2009** à **11:25**

Bonjour,

Merci pour ces détails supplémentaires.