

Païement des heures supplémentaires

Par **Totoroth**, le **30/04/2019** à **08:08**

Bonjour,

Je me tourne vers vous, car mon conjoint rencontre actuellement quelques petit soucis au travail.

En effet, il est embauché en CDD dans une entreprise de commerce à distance. Disons qu'il s'agisse d'une entreprise en pleine expansion, ils sont en effectif réduit et doivent donc faire énormément d'heures supplémentaires, surtout en période de soldes.

Seulement depuis 2 mois l'employeur ne leurs payent plus les heures supplémentaires. Le premier mois son employeur était absent au moment de la remise des fiches d'heures au comptable, donc ce dernier aurait fait la fiche de paie sans ces heures supplémentaires et ce mois-ci un soucis de trésorerie.

Mon conjoint et son collègue on bien entendu sollicité leurs employeur mais ce dernier leurs répond que ce n'est plus lui qui décide, car un nouvel investisseur à pris les commandes et que de toute manière les heures supplémentaires peuvent être également de la récup.

Or, j'ai donc vérifié le contrat de mon conjoint, sur celui-ci dans la partie temps de travail il est bien dis que les heures supplémentaires seront rémunérées au taux selon la législation en vigueur.

J'ai alors également eplucher la convention collective, qui est celle des entreprises de ventes à distance et c'est là que je me perd.

Je ne comprends en effet pas tout. Est-ce que quelqu'un par ici pourrait-il m'aider ?

L'employeur est-il dans son droit ? Lorsqu'il décide du jours au lendemain de faire passer ces heures supplémentaires en récupération ?

Aussi j'ai vu qu'un contingent annuel d'heure supplémentaire était précisé dans cette convention, me semble-t-il 75h annuel avec des journée n'excédant pas 9h.

Or si nous comptabilisons les heures supplémentaire de mon conjoint, il avoisinera déjà les 100heures avec des fois des journées de 10h.

L'employeur peut-il imposé des heures supplémentaires ? Y a-t-il un plafond ?

Mon conjoint craint la nouvelle période de solde qui arrive en Juin, ceci étant des périodes ou

énormément d'heures supplémentaires sont nécessaires. Nous aimerions savoir quels sont ses droits et ses devoirs face à cette situation.

Je vous remercie d'avance et je m'excuse également pour ce pavé.

Cordialement

Par **pragma**, le **30/04/2019** à **12:19**

Bonjour

Voici des liens qui vous aideront à faire le point

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/les-heures-supplementaires-definition-et-limites>

<https://www.convention.fr/actualites/vente-a-distance-heures-supplementaires-12882>

Par **P.M.**, le **30/04/2019** à **13:14**

Bonjour,

Ce serait plutôt [ce dossier](#) qui pourrait vous être utile et il précise :

[quote]

En quoi consiste le « repos compensateur de remplacement » ?

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur équivalent (couramment appelé « repos compensateur de remplacement », RCR). Par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'1h30.

Le RCR peut être prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord d'entreprise (mais non d'établissement ou de branche) peut également adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

A défaut d'accord précisant l'un ou l'autre des éléments mentionnés ci-dessus, les dispositions suivantes (dites « supplétives ») sont applicables :

dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP), s'ils existent (ou le nouveau comité social et économique - CSE - s'il a été mis en place dans l'entreprise), ne s'y opposent pas, l'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent (ou après avis du CSE s'il a été mis en place dans l'entreprise).

[/quote]

Vous pourrez consulter aussi le chapitre suivant : **La contrepartie obligatoire en repos (COR) : dans quels cas et pour quelle durée ?**

L'employeur ne peut donc pas après qu'elles aient été effectuées remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur et il ne peut pas se défaire de sa responsabilité d'employeur sur un prétendu investisseur...

Le salarié qui n'est pas payé de ses heures supplémentaires peut refuser d'en accomplir d'autres...

Je conseillerais au salarié de se rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Totoroth**, le **30/04/2019 à 15:16**

Bonjour,

Super, merci beaucoup pour vos réponses aussi rapides et très utiles.

A priori mon conjoint et son collègue doivent obtenir des informations relatives aux paiements des heures supplémentaires ce Jeudi. Voilà ce que l'employeur annonce aujourd'hui.

Je ne sais pas trop à quoi ils doivent s'attendre, cela dit, dans le cas où la situation ne prendra pas une tournure favorable, mon conjoint suivra votre conseil et se rapprochera d'une organisation syndicale ou de l'inspection du travail.

Car la charge de travail que subissent ces derniers temps mon conjoint et son collègue est tout de même considérable, alors si en plus il décide d'un coup de ne plus rémunérer les heures supplémentaires, il est vrai que le moral va prendre un sacré coup.

Et au delà de tout ça, j'avoue que d'autres choses ne sont pas totalement claires non plus. Par exemple, il n'y a jamais de majoration à 50%, or je pense sincèrement d'après ce que j'ai pu lire sur certains sites, qu'il devrait y en avoir, mais quand il lui en parle, l'employeur lui répond que les majorations à 50% c'est plus complexe que ça.

Ou encore des heures supplémentaires qui finissent en "indemnités non soumises à cotisations".

Donc il est vrai que ce n'est pas toujours facile de se positionner au milieu de toutes ces règles et de comprendre ses droits et devoirs et de savoir qui a tort ou raison ou encore on ose pas.

En tous cas merci beaucoup de nous aider à y voir un peu plus clair, je ne manquerai pas de vous tenir au courant dès qu'il y a du nouveau.

Bonne journée

Cordialement.

Par **P.M.**, le **30/04/2019** à **16:17**

Normalement, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 8 h par semaine sont majorées à 50 % mais les durées maximales de travail sont, sauf dérogation de :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le salarié doit avoir un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien...

Le nombre d'heures supplémentaires est effectivement limité à 75 h par an suivant l'[art. 21 de la Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance...](#)

Que les heures supplémentaires ne soient pas soumises à cotisations n'empêche pas de les payer, j'allais dire au contraire, puisqu'elles reviennent moins chères à l'entreprise...

Par **Totoroth**, le **02/05/2019** à **11:28**

Bonjour, Je viens vous donner des nouvelles concernant la situation. A priori, suite à la réunion de ce matin, les heures supplémentaires de Mars et Avril seront rémunérées ce mois-ci. Donc dans un premier temps je vous remercie de l'intérêt que vous avez porté à la situation de mon conjoint. Nous avons en partie grâce à ça pu avoir « gain de cause ».

Je me permets de vous poser une ou deux petites questions encore.

Concernant le futur des heures supplémentaires, dorénavant, l'employeur aura-t-il droit de passer les futures heures supplémentaires en récupération ? Etant donné qu'il leurs en à parler avant ? Car vu la tournure de la situation il semblerait que l'employeur ai laisser entendre que les prochaine seraient en effet de la recup.

Ou alors est-il tout de même contraint de les payés sachant comme précisé lors des derniers échanges, que sur le contrat de mon conjoint il est bien marqué qu'elles doivent être payées.

Et concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires, étant donné que la limite dans cette convention est à 75 heures annuel et que mon conjoint avoisine déjà largement les 100heures, concrètement, est-ce que cela voudrait dire qu'il ne peut alors plus en faire ? Où j'ai compris quelques choses de travers.

Voilà, je vous remercie encore du travail que vous fournissez sur ces forums car très utile et je vous souhaite une excellente journée.

Par **P.M.**, le **02/05/2019** à **11:44**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher de l'Inspection du Travail mais a priori l'employeur ne peut pas remplacer leur paiement par un repos compensateur s'il n'y a pas d'accord collectif et de Représentant du Personnel...

De toute façon, un repos compensateur ede remplacement ne peut être que majorations comprises...

Il semble que ce ne soit pas un contingent annuel mais carrément un nombre maximum de 75 h supplémentaires, s'il s'agissait d'un contingent annuel, les heures supplémentaires faisant l'objet d'un repos compensateur de remplacement n'en sont pas décomptées...