



Pointage heures supplémentaires non reportés sur fiche de paie

Par **D.G**, le **04/09/2021** à **00:08**

Bonjour,

je fais appel à votre aide pour le sujet suivant :

Entre septembre 2018 et septembre 2019, j'ai été salarié à plein temps avec deux renouvellements de CDD dans mon entreprise actuelle.

Employé comme personnel administratif avec un contrat de 37,5 heures semaine (donc 7.5 heures par jour). L'entreprise nous met à disposition une badgeuse via notre ordinateur pour comptabiliser notre temps de travail.

Suite à des démissions de collègues et à ma nouvelle prise de poste, j'ai dû effectuer chaque semaine des heures supplémentaires jusqu'à parfois atteindre les 7 à 8 heures par semaine.

Sur mes fiches de paie, j'ai un récapitulatif du mois travaillé avec mon temps de travail par jour. Hors sur ma fiche de paie il est affiché 7,5 heures pour chaque jour travaillé.

je n'ai jamais perçus de repos compensateur, de paiement d'heure supplémentaire.

Mes interrogations :

Ne s'agirait t-il pas de travail dissimulé ?

Je ne peux pas remonter avant juillet 2019 dans mon logiciel de badgeage, puis-je récupérer l'historique via le service RH ? 5 ans d'archivage ?

Suis-je encore dans mon droit de réclamer le paiement de ces heures, car cela fait aujourd'hui 3 ans que j'ai commencé à réaliser des heures supplémentaires ?

De plus mon employeur était au courant de mes heures supplémentaires (car pointage) et ne

m'a jamais demandé de ne plus réaliser ces heures supp (n'y oralement, n'y par écrit).

Je tiens à préciser que mes heures réelles (en vomptant les heures supp) sont bien visibles sur le logiciel de badgeage, mais pas sur ma fiche de paie.

merci d'avance pour vos retour.

Par **Marck.ESP**, le **04/09/2021 à 07:54**

Bonjour

Effectivement, la prescription des demandes liées aux heures supplémentaires est de 3 ans, à compter du moment où le salarié a eu connaissance des faits pouvant fonder sa demande. Si vos heures réelles sont bien visibles sur le logiciel de badgeage, mais pas sur votre fiche de paie, une action est certainement possible.

Avez vous vu un conseiller syndical ?

Par **P.M.**, le **04/09/2021 à 08:36**

Bonjour,

Il peut paraître étonnant que vous ayez laissé passer autant de temps sans effectuer de réclamation à l'employeur mais après l'envoi d'une lettre recommandée avec AR, vous pourriez exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes sur 3 ans en arrière...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS ex DIRECCTE) ou d'un avocat spécialiste...

Par **D.G**, le **04/09/2021 à 09:31**

Je suis actuellement toujours dans l'entreprise mais en CDI avec un statut cadre (forfait jour).

J'ai déjà réclamé à mon supérieur le paiement de ces heures(il y a 2 ans) par envoi de SMS. Mais je n'ai jamais eu de réponse. J'ai pourtant relancé 2 fois.

J'ai donc abandonné ma démarche après avoir changé de poste, cependant j'ai peur que dans 10 ans je regrette de ne pas avoir réclamer mon argent car il m'auront viré pour x raison,ou par démission.

Le sujet des heures supplémentaires est tabou dans l'entreprise, nos responsables esquivent les questions. Je ne suis pas le seul dans ce cas, les heures supplémentaires sont implicites et on a le sentiment que travailler gratuitement c'est normal ici.

C'est une entreprise d'environ 300 à 500 salariés en France.

Je vais essayer de me renseigner auprès d'un délégué syndical.

Par **P.M.**, le **04/09/2021** à **09:40**

Bonjour,

Si vous êtes au forfait / jour vous ne devriez pas être astreint à un horaire et donc il n'y a pas d'heures supplémentaires mais apparemment à cette époque, ce n'était pas le cas...

Puisque la prescription est de 3 ans, dans 10 ans, effectivement, il serait trop tard...

Par **D.G.**, le **04/09/2021** à **12:50**

Dernière question :

L'employeur peut-il définir une plage interdite de travail ?

C'est à dire qu'après 18h30 les heures ne sont plus comptabilisées ?

Toujours en employé administratif.

Par **P.M.**, le **04/09/2021** à **12:58**

Donc sans forfait / jour, l'employeur peut limiter l'usage d'heures supplémentaires mais il faudrait savoir comment cela est formulé...