



## Temps partiel heures complémentaires non payer mais récupérer

Par **dtox99**, le **05/06/2016** à **11:48**

Bonjour , je suis employé a temps partiel (17h30 par semaine) comme agent d'entretien dans un hotel sous convention collective du tourisme social.

Mon employeur ma demander à mon embauche de faire une lettre pour me faire travailler 17h30 par semaine que j'ai accepté de faire car a l'époque j'étais au chômage depuis déjà un ans et que j'étais dans le besoin de travailler.

depuis le debut de mon contrat je travaille régulièrement plus de 24h par semaine. Mes heure complémentaires ne mon jamais été payé mais récupérer 3h30 complémentaires = un repos aujourd'hui j'en ai parler a mon Drh qui ma dit qu il me payerai mes heures complémentaires mais que en contrepartie je devai lui rentre les jours qu il m avais ddonner.

as t'il le droit?

a quoi j ai le droit?

merci d'avance pour votre aide

Par **P.M.**, le **05/06/2016** à **13:06**

Bonjour,

Les heures complémentaires d'un temps partiel ne peuvent pas faire l'objet d'un repos compensateur même majorations comprises, d'autre part, elles sont limitées à 10 % ou un tiers par Accord collectif que je n'ai pas trouvé, sauf omission de ma part, à la [Convention collective nationale de tourisme social et familial](#) avec mention au contrat de travail...

Devant ces différentes anomalies qui pourraient vous permettre d'exiger maintenant une durée hebdomadaire de 24 h, l'employeur serait bien inspiré de trouver un accord pour éviter que vous saisissiez le Conseil de Prud'Hommes...

Par **DRH 75**, le **05/06/2016** à **13:57**

Bonjour,

Je pense que ce que propose le DRH, est de rectifier ce qui a été fait en considérant que c'était une erreur. En procédant ainsi, il me semble qu'il éteint le litige, au moins pour l'essentiel (seul subsisterait le retard de paiement). Bien sûr, le nombre d'heures contractuel serait aussi rectifié pour l'avenir.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **05/06/2016** à **16:36**

L'employeur n'éteint pas le litige dans sa proposition puisqu'il a fait effectuer apparemment abusivement des heures complémentaires s'il n'était pas autorisé à dépasser la limite de 10 % et même autrement s'il est allé au-delà de 23,33 h sur une même semaine donc il serait bien inspiré de trouver un accord pour rectifier le contrat de travail par avenant sans que le salarié doive recourir au Conseil de Prud'Hommes...

D'autre part, les heures complémentaires devraient être payées majorées alors qu'éventuellement le repos illicite ne l'était pas...

Par **DRH 75**, le **05/06/2016** à **19:42**

Bonsoir,

Lorsque le DRH propose de payer les heures, il me paraît aller de soi que ce doit être en comptant les majorations légales. Il est cependant vrai que le salarié devra y veiller.

Par ailleurs, comme je l'ai indiqué "le nombre d'heures contractuel" devrait aussi être "rectifié pour l'avenir". Le recours de manière prolongée à des heures complémentaires entraîne, sauf opposition du salarié (ce qui en l'espèce ne devrait pas être le cas), une modification de sa durée de travail.

Pour être très précis, c'est lorsque durant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, que l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé d'au minimum 2 heures par semaine l'horaire prévu dans son contrat (ou de l'équivalent mensuel de ces 2 heures pas semaines), que celui-ci est modifié.

L'horaire modifié sera égal à l'horaire fixé précédemment par le contrat, plus la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **05/06/2016** à **19:52**

Rien ne va de soi de la part d'un DRH qui oblige un salarié à prendre un repos compensateur pour les heures complémentaires d'un temps partiel et apparemment en plus sans majoration...

Il n'y a pas besoin d'atteindre 12 semaines consécutives ou 12 semaines au cours de 15 semaines pour être dans l'illégalité si le nombre d'heures complémentaires dépasse 10 % lorsqu'un Accord collectif ne prévoit pas de les porter à un tiers avec mention au contrat de travail...

Je rappelle aussi que ce DRH peu scrupuleux a apparemment obligé le salarié à signer un document indiquant qu'il ne voulait pas plus de 17,50 de durée hebdomadaire du travail sinon, vraisemblablement le travail lui passait sous le nez...

Par **dtox99**, le **21/06/2016** à **17:47**

Bonjour, depuis mon rdv avec mon Drh qui c'est très mal déroulé, une semaine sans nouvelle. Ce matin mon patron me remet une lettre pour un entretien préalable de licenciement pour faute lourde avec mise à pied conservatoire. Je ne comprends pas pourquoi, je n'ai jamais eu de reproche sur mon travail

Par **P.M.**, le **21/06/2016** à **17:53**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Une faute lourde est pratiquement à exclure car elle implique une intention de nuire à l'employeur...

Par **dtox99**, le **21/06/2016** à **18:59**

Pour faute grave pardon', sur la lettre il y a marqué que je peux être assisté par une personne de la société, le problème est que je suis sur Paris et que le délégué syndical de la société se trouve dans le Var.

Par **P.M.**, le **21/06/2016** à **19:38**

Si vous êtes convoqué sur Paris, le Représentant du Personnel peut se déplacer même s'il n'y en a que dans le Var...