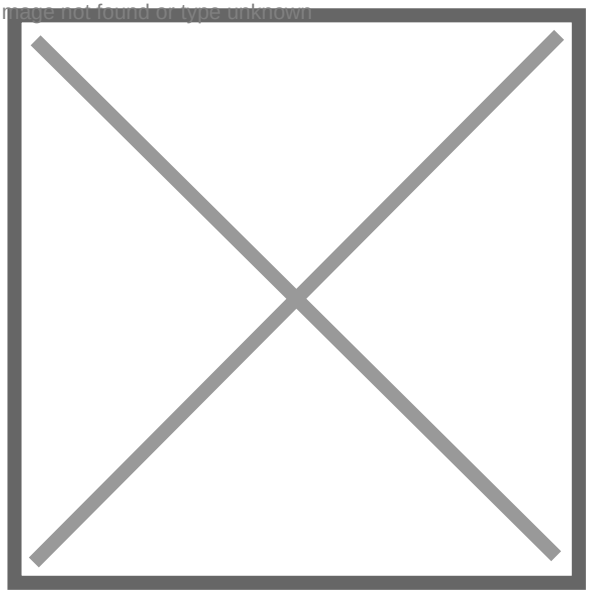
Image not found or type unknown



Augmentation déguisée en heures supplémentaires

Par **paulkiller10000**, le **07/02/2016** à **08:03**

Bonjour, mon patron m'a fait signer un avenant en novembre en m'expliquant que c'était une augmentation et que je ne devais pas faire les heures. Il ne m'a pas donné l'exemplaire signé par lui. Il l'a appliqué sur les salaires de nov et déc et la sur janvier sous prétexte que je ne travaille pas bien il ne me l'a pas payé le même jour que la remise de mon bulletin il m'as remis en main propre un courrier d'avertissement. Que puis-je faire. Par avance merci

Par **morobar**, le **07/02/2016** à **09:22**

Bonjour,
On ne peut pas vous répondre si vous n'explicitez pas ce que vous avez signé.
Je ne vois pas l'intérêt de déguiser une augmentation en établissant un avenant portant sur l'horaire effectif de travail.
Si l'employeur vous remet un courrier d'avertissement écrit sans avoir respecté la procédure de sanction, cet avertissement ne peut pas avoir de suite sur la rémunération ou la pérennité de l'emploi. Sa durée de vie est courte: 2 mois.
Toutes les controverses issues du contrat de travail sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **paulkiller10000**, le **07/02/2016** à **13:50**

J'ai signé un avenant qui portait sur 12h supplémentaires payées à 30h le patron nous a expliqué que les heures ne seraient jamais demandé il a mis en place cela car avant il payait une prime trimestrielle qui changeait de nom et de montant à chaque fois. Pourriez-vous me dire qu'elle est la procédure de sanction que vous évoqué. Par avance merci

Par **morobar**, le **08/02/2016** à **08:22**

Bonjour,
Franchement vous ne relisez pas ce que vous écrivez.
[citation]J'ai signé un avenant qui portait sur 12h supplémentaires payées à 30h [/citation]
Dans nos contrées les heures sont payées en euros. Votre indication ne résout rien.
Vous évoquez des heures supplémentaires accolées à un temps partiel, or les heures supplémentaires en temps partiel n'existent pas; on parle d'heures complémentaires, et encore le nombre en est fortement limité.
Je vous ai exposé la nature de la sanction, en l'occurrence un avertissement simple, et répondu à votre demande "que puis-je faire", en vous indiquant que toutes les controverses sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **paulkiller10000**, le **08/02/2016** à **08:38**

Excusez moi je suis à temps plein 35 h + 4h sup par semaine à cela il a ajouté cet avenant

Par **paulkiller10000**, le **08/02/2016** à **08:39**

Excusez moi se n'était pas 30h mais 30%

Par **Lag0**, le **08/02/2016** à **11:16**

Bonjour,
Ce que j'ai compris :

Votre employeur vous a proposé de vous payer des heures supplémentaires que vous n'effectuez pas pour remplacer une augmentation de salaire.

Le problème, c'est que vous ne disposez pas d'un exemplaire de l'avenant instaurant ces heures supplémentaires qui auraient du être tous les mois.

Sans pouvoir produire cet avenant, vous ne pouvez pas prouver que l'employeur s'était engagé à vous donner des heures supplémentaires chaque mois.
Et ce n'est pas le fait que, durant quelques mois, vous ayez eu ces heures supplémentaires sur votre fiche de paie qui prouve quoi que ce soit.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

A mon sens, vous n'avez pas de recours si vous ne pouvez pas prouver l'accord passé...

Par **ASKATASUN**, le **08/02/2016** à **15:34**

Bonjour,
De ce que vous exposez, je comprends que pour vous augmenter, votre employeur qui ne souhaitait pas toucher à votre taux horaire, a conclu un avenant introduisant dans votre contrat de travail un forfait d'heures supplémentaires.
En conséquence ce qui est indiqué par Lag0 :
[citation]Sans pouvoir produire cet avenant, vous ne pouvez pas prouver que l'employeur s'était engagé à vous donner des heures supplémentaires chaque mois.
Et ce n'est pas le fait que, durant quelques mois, vous ayez eu ces heures supplémentaires sur votre fiche de paie qui prouve quoi que ce soit.

A mon sens, vous n'avez pas de recours si vous ne pouvez pas prouver l'accord passé...[/citation]
est parfaitement inexact !

Pourquoi ? Parce qu'une convention de forfait doit avoir été expressément stipulée dans le contrat de travail pour pouvoir être mise en place.
Aussi, si vous saisissez le Conseil de Prud'hommes et produisez vos bulletins de salaires de nov. et dec. ainsi que votre contrat de travail, les juges prud'homaux n'auront pas de mal à comprendre qu'un forfait d'heures supplémentaires a été mis en place par votre employeur qui va être sommé de produire l'avenant au Contrat de travail, ce qui fera partie de vos demandes en sus du paiement du forfait.
Libre à votre employeur de ne pas s'exécuter, et éventuellement de mentir en racontant qu'il s'agit d'heures supplémentaires exécutées. Alors il lui sera demandé de produire vos relevés horaires et en cas de défaut de production de ceux ci, il sera condamné.

Par **morobar**, le **08/02/2016** à **18:41**

Désolé, mais comme le dit @lago, sans le double instituant un nouvel horaire de travail, il n'existe pas de convention de forfait fixant un nombre d'heures supplémentaires.
Ce n'est pas parce quelques unes ont été payées que cela correspond à autre chose qu'un paiement normal.
Celui qui se réclame d'un usage doit le prouver.
Quant à exiger un double d'un document dont l'existence est plus que douteuse, à l'impossible nul n'est tenu.
Alors bien sur on peut exiger d'exciper un planning faisant ressortir les heures en question, en espérant que l'employeur aura bien de la peine à le fournir.
A défaut il sera dans l'obligation de penser à une erreur de copié-collé du comptable et organiser la répétition d'un indû.
A malin, malin et demi.
Et enfin je ne vois pas l'intérêt de cet employeur à faire signer quoique ce soit, du moins tel que rapporté dans la question.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **08/02/2016** à **18:48**

[citation]En conséquence ce qui est indiqué par Lag0 :
est parfaitement inexact !
[/citation]
Mais où donc est-il question, justement, d'un forfait d'heures supplémentaires ? Uniquement dans l'avenant que le salarié ne peut produire.
Donc autant dire qu'il n'existe pas !
L'employeur pourra arguer que, durant un mois ou deux, il a eu besoin de faire exécuter à son salarié des heures supplémentaires mais qu'à présent, le besoin n'y est plus.
C'est donc au salarié de prouver qu'il y a eu conclusion d'un avenant instaurant un forfait d'heures supplémentaires.
Ce que j'indique est donc parfaitement exact !

Par **ASKATASUN**, le **09/02/2016** à **01:10**

[citation]Mais où donc est-il question, justement, d'un forfait d'heures supplémentaires ? Uniquement dans l'avenant que le salarié ne peut produire.
Donc autant dire qu'il n'existe pas ![/citation]
Le forfait existe sur les bulletins de novembre et décembre 2015 puisque l'employeur a payé ces mois là un forfait de 12 heures mensuelles majorées à 30%.
[citation]L'employeur pourra arguer que, durant un mois ou deux, il a eu besoin de faire exécuter à son salarié des heures supplémentaires mais qu'à présent, le besoin n'y est plus[/citation]Bien sur, mais il lui faudra dire pourquoi, et produire les décomptes journaliers, hebdomadaires et mensuels de temps de travail qui vont montrer que le salarié ne travaille pas 39 mais 35 heures. Alors le surplus de 12 heures mensuelles majorées, c'est pas un forfait d'heures supplémentaires, mais un acte de générosité de l'employeur ! ?
Par ailleurs PAULKILLER indique [citation]J'ai signé un avenant qui portait sur 12h supplémentaires payées à 130% le patron nous a expliqué que les heures ne seraient jamais demandé il a mis en place cela car avant il payait une prime trimestrielle qui changeait de nom et de montant à chaque fois.[/citation]
Donc en novembre et décembre 2015, l'employeur n'a pas payé la prime trimestrielle mais un forfait de 12 heures mensuelles majorées, donc il a modifié la structure de rémunération du salarié et tout ça selon vous sans avenant au contrat de travail alors que celui ci est nécessaire.
Les dires du salarié et la façon d'agir de l'employeur laisse présumer l'existence d'un avenant au contrat de travail. Or l'article 1349 du Code civil dispose que les présomptions sont les conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu, donc peu importe que l'employeur produise l'avenant au contrat de travail.

Par **Lag0**, le **09/02/2016** à **07:37**

[citation]Le forfait existe sur les bulletins de novembre et décembre 2015 puisque l'employeur a payé ces mois là un forfait de 12 heures mensuelles majorées à 30%. [/citation]
Personnellement, je n'ai pas les fiches de paie sous les yeux pour voir s'il est noté "forfait

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'heures supplémentaires". Je pense au contraire qu'il est juste fait mention d'un certain nombres d'heures supplémentaires effectuées.
Il ne me semble pas, ou alors les choses ont récemment changé, qu'un employeur soit obligé de faire des avenants pour chaque demande d'heures supplémentaires...

Par **morobar**, le **09/02/2016** à **08:09**

Bonjour,
Voila le vieux rêve qui ressurgit, faire passer les libéralités pour un usage.
L'employeur ne modifie en rien la structure de la paie d'un salarié en lui attribuant une prime à son bon vouloir.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés