



Horaires et Salaires, quelques questions !

Par **Natsu62**, le **22/10/2013** à **20:12**

Bonjour,

Je suis employé libre service dans une surface dans laquelle j'ai fait beaucoup de sacrifices au niveau de mes droits pendant quelques années.

Je regrette énormément de n'avoir rien fait avant à présent tout simplement parce qu'il refuse d'effectuer une rupture conventionnelle pour que je puisse reprendre une entreprise et il me demande de démissionner, chose qui m'a déçu après tout ce que j'ai fait pour lui.

J'aimerais donc savoir si ça vaut le coup de l'attaquer au prud'homme ou de lâcher l'affaire. Voici ce que je peux demander.

- Pendant 2 ans je n'avais régulièrement que 1 ou 2 jours de repos par mois, je suis à 35H actuellement. Il y a même une période où j'ai travaillé 1 mois et demi sans aucun jour de repos.

- J'ai souvent fini à 19h pour reprendre à 5h du matin, je ne sais pas si c'est illégal cela par contre. Ainsi que finir à 9h du matin pour reprendre à 14h.

- J'ai remplacé aussi ma chef en arrêt maladie pour dépression pendant 4 mois, toutes mes heures étaient payées en "Prime Exceptionnelle", et ce pendant que les heures supplémentaires défiscalisées étaient encore d'actualité. Encore une fois je ne suis pas sûr que ce soit illégal.

Voilà merci pour vos futures réponses !

Par **moisse**, le **23/10/2013** à **08:38**

Bonjour,

Bien sur que la situation que vous exposez est totalement irrégulière (amplitudes, repos, heures sup...).

Mais vous espérer en poursuivre le recouvrement devant le CPH, il faut quelques éléments de preuve.

Un carnet dans lequel vous notez vous-même vos horaires est insuffisant.

Si vous avez des éléments de preuve, alors l'employeur devra à son tour justifier des horaires réellement accomplis, en général grâce à un planning ou relevé émargé par le personnel, ou par tout autre moyen à sa disposition, comme relevé de pointage...

Par **Natsu62**, le **23/10/2013** à **11:32**

Merci pour votre réponse,

Malheureusement je n'ai aucune preuve pour les heures effectuées lors du remplacement de ma chef.

En revanche j'ai les photocopies de mon planning que ma responsable nous donne en début de semaine, et elle garde également mes horaires dans une pochette dans son bureau.

Par **moisse**, le **23/10/2013** à **14:28**

Je suppose que le planning ne fait pas état d'heures supplémentaires, ni de semaines sans jour de repos.

Il faut absolument avoir un début de preuve pour que l'employeur ait à justifier des heures effectivement réalisées.

Par **Natsu62**, le **23/10/2013** à **19:00**

Le planning indique les horaires de chaque jour de la semaine et précise aussi le n° de la semaine de l'année. On peut donc grâce à ces numéros faire suivre les plannings et constater que je n'ai pas ou peu de jours de repos.

Par contre les heures supplémentaires ne sont pas indiquées en effet.

Par **moisse**, le **23/10/2013** à **19:44**

C'est déjà un bon début, sauf si l'employeur sort de sa manche des plannings différents.

Est-ce possible ?

Par **Natsu62**, le **23/10/2013** à **23:15**

Non je ne pense pas, puisque ces horaires sont en double dans une pochette dans le bureau de ma chef.

Par **Lag0**, le **24/10/2013** à **07:44**

[citation]Un carnet dans lequel vous notez vous-même vos horaires est insuffisant. [/citation]
Bonjour moisse,
Et pourtant, cela peut suffire (déjà vu dans plusieurs affaires).
Dans un cas dont je me suis occupé, le salarié a produit ses feuilles d'heures qu'il rendait chaque semaine à la direction, non contresignées par ladite direction, et cela a aussi suffi à obtenir le paiement des heures supplémentaires sur 5 ans.
Tout dépend en fait des arguments que peut apporter l'employeur pour invalider les justificatifs apportés par le salarié.

Par **moisse**, le **24/10/2013** à **09:07**

Tout est affaire de circonstances, et de degré de juridiction.
Un carnet de la seule main du salarié ne peut constituer preuve.
C'est le principe de ne pouvoir se constituer preuve à soi-même.
Par contre si le salarié parvient à étayer quelques relevés par d'autres moyens, c'est bien à l'employeur qu'il appartiendra d'apporter la preuve contraire.
Dans le cas présent, que l'employé soit en possession de doubles de planning ne va pas faire avancer les choses, ces planning n'étant pas signés.
Que l'employeur en ait conservé un exemplaire ne change rien puisqu'il peut toujours modifier ceux qui pourraient déranger.

Par **Natsu62**, le **24/10/2013** à **19:52**

En gros je n'ai plus qu'à démissionner et oublier tout ça puisqu'il peut facilement faire croire ce que bon lui semble.

Et bien, c'est vraiment mal foutu. Mais bon, je suis également en tord et j'aurais du refuser depuis le début de faire des horaires comme ça.

Je vous remercie pour vos réponses et du temps que vous avez consacré pour mon cas.

Par **moisse**, le **25/10/2013** à **09:00**

En gros peut-être mais en détail non.

Vous pouvez toujours demander un congé exceptionnel pour création/reprise d'entreprise.

Ici pour de plus amples renseignements :

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/creation-d-entreprise,128/le-conge-pour-creation-ou-reprise,1169.html>

Bien sûr l'inconvénient est que vous n'êtes pas éligible aux allocations de chômage.

Pour ce qui est du "mal foutu" il est un grand principe en droit auquel je suis sûr vous souscrivez : on n'accuse pas sans preuves.

Par **Natsu62**, le **25/10/2013** à **19:18**

Bien sûr je suis d'accord avec vous.

Mais bon, même en fournissant des preuves vous me dites qu'il peut trafiquer de son côté pour me faire mentir.

Ce qui est lamentable et mal foutu.