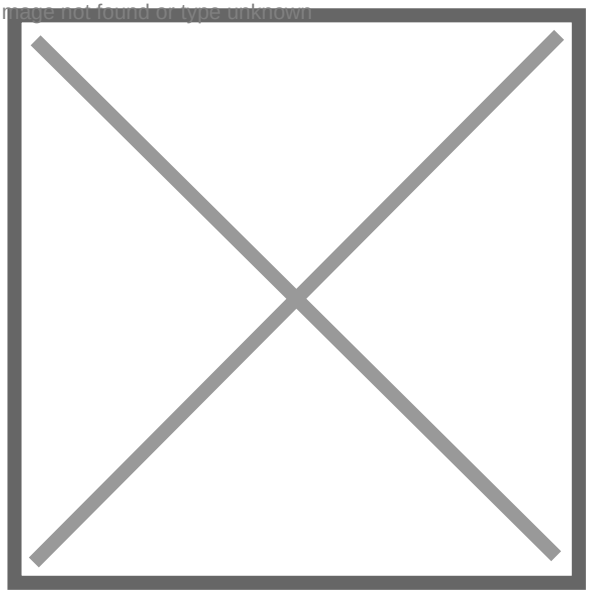
Image not found or type unknown



Heures normales ou heures supplémentaires?

Par **cams60**, le **10/08/2014** à **20:32**

Bonjour,
Je travaille à Auchan pour le mois d'aout, je suis étudiant et effectue un contrat 35h par semaine.
Je suis employé magasin en qualité d'employé niveau 1A en remplacement d'une salarié occupant la fonction de gestionnaire sous rayon alimentaire, absente pour cause de congés payés.
Mes horaires sont: 4h du matin 11h30, avce 30 minutes de pause.
Lors de mon premier jour, lundi, je devais venir pour 9h pour signer mon contrat et avoir une présentation de l'entreprise ainsi qu'une formation aux tir palette, je n'ai donc été présent que 2h.
Les jours suivant j'ai fait mes horaires normales, sauf deux jours ou j'ai effectué des heures supplémentaires, en tout 4h30.
Je pensais donc qu'elles était majorées, et j'apprends finalement que se sont des heures pour compenser les heures que je n'ai pas effectué le lundi.
En gros j'ai fais des heures pour revenir aux 35h, mais elles ne sont pas majorées.
Est-ce normal?
Je pensais que toutes heures supplémentaires effectué en plus de sa journée de travaille était compté comme heures supplémentaires, et donc majorées. Et non en tant que rattrapage des heures non effectué en début de semaines.
Merci de répondre à ce message si vous avez la réponse. :)

Par **moisse**, le **11/08/2014** à **08:54**

Bonjour,
Le calcul des heures est effectué à la semaine civile.

Par **Lag0**, le **11/08/2014** à **10:12**

Bonjour,
La réponse de moisse est bonne, les heures supplémentaires, hors cas particuliers, s'apprécient à la semaine et non à la journée. C'est donc chaque semaine que l'on regarde si le salarié a travaillé plus de 35 heures.
En revanche dans votre cas, il semble que ce soit l'employeur qui vous ait empêché de travailler pour l'horaire prévu au contrat. Si le premier jour vous n'avez travaillé que 2 heures, ce n'est pas de votre volonté mais de la sienne. Vous n'avez alors pas à pâtir de la situation et l'employeur était tenu de vous payer normalement.
Il découle de cela que, bien que les heures faites en plus de l'horaire habituel ne soient pas des heures supplémentaires, elles doivent faire l'objet d'un paiement en plus, mais au taux normal, pas majoré comme ce serait le cas pour des heures supplémentaires.
C'est la même chose, par exemple, lorsqu'il y a un jour férié chômé dans la semaine. Si vous dépassez l'horaire habituel les autres jours, sans toutefois dépasser 35 heures effectives dans la semaine, ces heures doivent être payées en plus sans pour autant être des heures supplémentaires.

Par **moisse**, le **11/08/2014** à **11:38**

Hello,
Dans la mesure où l'horaire de la première semaine était ainsi défini, il n'y a aucune possibilité d'envisager un paiement complémentaire de l'employeur.
Les horaires indiqués dans le contrat ne sont pas gravés dans le marbre.

Par **cams60**, le **11/08/2014** à **13:34**

Merci beaucoup pour vos réponses.
Mais j'ai une petite précision à apporter, le lundi en question je n'ai pas travaillé, j'ai juste signé mon contrat, et eu une formation tir palette ainsi qu'une visite du magasin, à la fin de tous ça, ils m'ont dis que je pouvais partir.
Je ne pouvais donc pas travailler avant d'avoir signé mon contrat et je ne l'ai signé qu'entre 9h et 11h.
Effectivement c'est de la volonté de l'employeur de ne pas me faire travailler, mais le pouvait il, étant donné que dans mon contrat ma journée se finit à 11h30?

Par **Lag0**, le **11/08/2014** à **17:11**

Dans ce cas, on ne compte pas le lundi et nous sommes dans le même cas que je citais du

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

jour chômé.
Les heures faites les 4 autres jours en plus de l'horaire normal et à concurrence de 35 heures dans la semaine doivent être payée en plus, au taux normal et ne sont pas comptabilisées dans le contingent d'heures supplémentaires.

Par **Lag0**, le **11/08/2014** à **17:21**

[citation]Dans la mesure où l'horaire de la première semaine était ainsi défini, il n'y a aucune possibilité d'envisager un paiement complémentaire de l'employeur. [/citation]
Enfin moisse, un peu de bon sens...
Imaginons alors un salarié absent 3 jours dans la semaine, arrêt maladie ou congé ou encore embauché en cours de semaine (comme c'est le cas ici), l'employeur pourrait donc le faire travailler 35 heures les 2 jours restants (ou plutôt 20 heures pour ne pas dépasser la barrière des 10 heures par jour) sans compensation ?
Bien sur que non...
La cour de cassation s'est prononcé sur ce cas depuis longtemps...
Lorsqu'un ou plusieurs jours ne sont pas travaillés, les heures faites les jours suivants en plus de l'horaire normal sont payées en plus, mais ne sont pas des heures supplémentaires tant que la durée de travail de la semaine ne dépasse pas 35 heures.
Ne pas confondre avec une semaine où un salarié ferait moins de temps que l'horaire normal certains jours (de son fait) et plus les autres jours pour compenser, là effectivement, les heures faites en plus pour compenser celles faites en moins ne feraient pas l'objet de paiement supplémentaire.

Voir par exemple : http://www.gestiondelapaie.com/flux-paie/?1320-jours-feries-et-les-heures-supplementaires-en-paie
[citation]Concrètement :

Un salarié travaille 35h/semaine, du lundi au vendredi à raison de 7h/jour.

Durant une semaine, il réalise les horaires suivants :

Lundi : 8 h ;
Mardi : 8h ;
Mercredi : jour férié (habituellement, le salarié travaille 7 h) ;
Jeudi : 8h ;
Vendredi : 8 h.

Si les heures de jours fériés étaient prises en compte, nous aurions alors :

(4 jours * 8 h) + 7h= 39 h

Le salarié obtient alors le paiement de 35 h plus 4 heures supplémentaires.

En appliquant l’arrêt de la Cour de cassation, la société effectue le décompte en plusieurs temps :

Premier temps :

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Temps de travail hors jour férié afin de savoir si le salarié a fait des heures supplémentaires :

4 jours * 8 h= 32 h, le salarié n’a pas réalisé d’heures au-delà de 35h, pas d’heures supplémentaires.

Deuxième temps :

On ajoute les heures au titre du jour férié, et on obtient 39 heures.

Le salarié obtient alors le paiement de 35 heures au taux normal + 4 heures au taux normal (ce ne sont pas des heures supplémentaires).[/citation]
On peut assimiler le cas traité ici avec un jour férié chômé à n'importe quelle absence (justifiée) du salarié, tel que le cas présent, embauche en cours de semaine.

Par **cams60**, le **11/08/2014** à **19:36**

Donc si je comprends bien les heures que j'ai effectué en plus, doivent être payées le taux horaires normales sans majorations?

Par **Lag0**, le **11/08/2014** à **21:14**

C'est bien ça...

Par **cams60**, le **11/08/2014** à **22:03**

D'accord, et bien je vous remercie de toutes vos réponses, elles ont été très claires, et vous avez répondu très vite.
Je voulais être sur de moi en ce qui concerne ces heures, car c'est mon premier boulot, et je ne voulais pas me faire avoir étant étudiant je sais que certaines entreprises en profite.
Encore merci, et bonne soirée :)

Par **moisse**, le **12/08/2014** à **09:37**

Hello Lag0,
Du bon sens j'en ai encore un peu.
Vous citez le cas d'un jour férié, outre que c'est différent dans notre situation, cela tombe mal car ce jour ne serait pas décompté pour ce salarié.
Dès lors il importe peu que ce salarié aurait pu faire le jour considéré plus d'heures.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **12/08/2014** à **15:20**

Bon, je sens que l'on va y passer du temps, alors je répète une dernière fois et après j'arrête...
Lorsqu'un salarié est absent une ou plusieurs journées de la semaine, absence valable bien sur (congés, maladie, jour férié, ou encore embauche en cours de semaine), s'il dépasse l'horaire normal les autres jours de la semaine sans pour autant dépasser 35 heures, il n'y a pas d'heures supplémentaires, mais les heures effectuées en plus de l'horaire normal sont payées en plus au taux normal.
Exemple, un salarié qui fait habituellement 7 heures par jour sur 5 jours est absent le lundi, le mardi et le mercredi il fait ses 7 heures, le jeudi il en fait 8 et le vendredi 7. Il aura travaillé 7+7+8+7 = 29 heures, il n'y a donc pas d'heures supplémentaires. Mais l'heure qu'il à fait le mercredi en plus de l'horaire normal lui est payée en plus de son salaire normal, au taux normal non majoré.
C'est, il me semble, assez simple à comprendre. Tout travail mérite salaire et il n'y a aucune raison que le salarié travaille gratuitement pendant une heure dans cet exemple.
La jurisprudence a, il est vrai, relevé cela dans le cadre d'un jour férié chômé dans la semaine parce que c'était le cas de l'affaire qui lui a été soumise, mais le principe est le même en gestion de paie quelque soit l'absence du salarié.

Par **moisse**, le **12/08/2014** à **19:27**

Je stoppe également, il est maintenant question d'absence à la journée, bref je ne comprends plus rien.
Mais même si je ne suis plus dans le coup sur beaucoup de points, celui dont il est question n'en fait pas partie.
Des fiches de paie j'en ai vu des milliers, j'ai été confronté au problème des jours fériés en semaine...

Par **Lag0**, le **13/08/2014** à **10:46**

[citation]il est maintenant question d'absence à la journée[/citation]
Pas maintenant, c'est le cas depuis le début de cette discussion. Dans le cas qui nous occupe, le salarié a commencé à travailler le mardi, donc nous sommes dans le cas d'une semaine incomplète (il manque le lundi) et de dépassement d'horaire sur les autres jours de la semaine. Ces heures travaillées en plus doivent être payées en plus.

Par **moisse**, le **13/08/2014** à **11:32**

Désolé mais le lundi le salarié est au poste de travail pour :
* signer son contrat
* faire connaissance avec l'entreprise
* apprendre le maniement d'un transpalette.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il ne commence pas le mardi, mais le lundi, même si ce n'est que pour une journée incomplète.

Par **Lag0**, le **13/08/2014** à **11:39**

C'est là qu'il y a interrogation justement...
Je l'avais compris comme cela au début, puis ensuite en avançant dans la discussion, il semble que ce ne soit pas aussi évident. Il faudrait connaitre la date d'effet du contrat pour être fixé.
Mais même si le contrat commence au lundi, comme c'est l'employeur qui "empêche" le salarié d'accomplir le nombre d'heures prévues au contrat, ces heures ne sont pas à récupérer. Je vous rappelle que l'employeur doit exécuter le contrat de bonne foi.
Seules les heures perdues par suite :
- d'accidents, intempéries ou cas de force majeure,
- d'inventaires,
- de la prise d'un pont (c'est-à-dire le chômage d'un ou 2 jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels).
Peuvent être récupérées.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés