



## Qu'est ce qu'un accord professionnel "en vigueur non étendu" ?

Par **xtoff**, le **28/03/2014** à **19:31**

Bonjour,

J'ai un litige avec mon agence d'intérim et je souhaiterais avoir mes relevés d'heures, ce qu'ils me refusent (ok ils sont d'accord de me laisser les consulter mais moi je veux les documents pour refaire mes comptes car il y a eu un problèmes sur mes salaires)

L'accord professionnel du 4 avril 1990 relatif au relevé d'heures indique entre autres

"[...]

Le salarié temporaire a droit, à sa demande, à une photocopie de l'original du document où figurent ces éléments ou à une copie certifiée par l'entreprise de travail temporaire."

Mais il est mentionné que cet accord est "en vigueur non étendu"

J'ai cherché "que veut dire en vigueur non étendu" sur google.

J'ai trouvé entre autres cette réponse:

Cela veut dire qu'il s'agit d'une convention collective applicable seulement aux entreprises membre du syndicat patronal qui l'a signée, mais non étendue par arrêté ministériel à toutes les entreprises de la branche ou par arrêté préfectoral à toutes les entreprises de la branche et du département concerné.

Si ton entreprise n'est pas membre de ce syndicat patronal, tu ne peux donc en exiger l'application.

Donc déjà dans ce cas la personne parle d'une convention collective éventuellement

applicable alors que dans mon cas c'est un accord professionnel donc c'est pas exactement la même chose, mais bon, si je capte bien, il faudrait que je sache de quel syndicat patronal fait partie mon agence d'intérim et que je sache ensuite si ce syndicat patronal a signé l'accord du 4 avril 1990? Si c'est le cas, je fais comment pour vérifier ça?

Merci

Par **moisse**, le **28/03/2014** à **19:51**

Bonjour,

Pour faciliter le démarrage de l'affaire une lettre recommandée à votre agence de travail temporaire en lui fournissant la clause en question et sa référence réglementaire (accord du....).

Vous indiquez qu'en absence de suite favorable ou de réponse non motivée vous saisissez la formation de référé du conseil des prudhommes compétent territorialement.

Mais cette procédure va vous couper de cette agence.

Alors pourquoi ne pas relever en consultation les heures en question, et ne réclamer qu'à l'appui d'une différence donc d'une controverse.

De vous à moi la législation sur les heures effectivement travaillées a largement évolué depuis 1990 et il serait étonnant que l'agence se braque là-dessus, puisqu'elle est censée fournir au bulletin de salaire le détail des heures accomplies.

Par **xtoff**, le **28/03/2014** à **21:13**

Bonjour,

De toute façon je serai grillé de cette agence mais c'est pas grave et il est probable que je devrai aller aux prud'hommes compte tenu de nombreux litiges.

J'ai vu l'inspection du travail qui me conseillait d'envoyer un recommandé à la fois à l'agence d'intérim et à l'entreprise utilisatrice pour essayer d'obtenir l'accord collectif interne, vu que la convention collective de l'entreprise d'accueil est adaptable par des accords internes dont je n'ai pas connaissance et que sans cet accord interne, je ne peux vérifier mes droits, comme notamment la validité de leur refus de me payer mon 13ème mois au prorata.

J'étais en contact par mail avec ma boîte d'intérim qui semblait disposée à m'envoyer les relevés horaires et me demandait quels relevés je souhaitais, jusqu'à ce que je leur réponde les mois concernés et mon souhait d'avoir également l'accord collectif de l'entreprise d'accueil. Là il n'est plus question de m'envoyer les documents mais de passer à l'agence pour les consulter car "les relevés d'heures contiennent mes données mais également celles d'autres employés et comme je peux le comprendre, ils ne peuvent évidemment pas m'envoyer des documents comportant des données de tierces personnes... et bla bla bla, bla bla bla". Du coup j'ai le droit de passer à l'agence pour consulter les documents et discuter avec eux de mon litige mais vu que je leur avais expliqué pourquoi je voulais cet accord: pour pouvoir enfin discuter sur du concret et arrêter de relayer le discours de l'entreprise d'accueil qui n'est pas net, on pourrait discuter des heures, cela ne ferait rien avancer sans données

factuelles sur quoi débattre.

J'envoie donc un recommandé aux 2 entreprises mais autant pour les relevés d'heures je peux éventuellement évoquer l'accord de 1990, autant pour l'accord interne rien ne les oblige à priori à me l'envoyer, tout juste m'accorderont-ils au mieux de pouvoir le consulter sur place.

Pour la forme, je leur demande de m'envoyer ces documents sous un certain délai? Si oui, vous me conseillez de leur indiquer quel délai?

Merci de votre aide

Par **moisse**, le **29/03/2014** à **08:10**

Bonjour,

Théoriquement vous avez signé des relevés d'heures individuels. C'est ceux-ci que vous pouvez réclamer.

Ceci étant je ne vois pas trop pourquoi, puisque ces horaires sont portés à votre connaissance au niveau du bulletin de salaire.

Pour le reste l'entreprise n'est pas tenu de vous fournir une copie d'un quelconque accord.

Vous devriez consulter les DP locaux pour en avoir connaissance.

Si vous prétendez qu'il existe un accord portant sur l'attribution d'un 13eme mois et qui ne soit pas une libéralité de l'employeur, c'est à vous de le démontrer, et de démontrer que vous êtes éligible à cette prime.

Enfin pour le délai de transmission, ne pas aller au delà de 8 jours.

Par **xtoff**, le **29/03/2014** à **16:06**

Bonjour,

Je n'ai jamais signé de relevés d'heures.

Il y avait une pointeuse et le responsable passait dans les locaux en début de mois pour distribuer aux CDDs et CDIs leur relevé d'heures du mois passé en main propre. Les intérimaires n'avaient visiblement pas besoin de cette info. J'ai réussi à en avoir quelques uns en prétextant la nécessité d'indiquer à Pôle Emploi les heures effectuées dans le mois et la réception du bulletin de salaire seulement en milieu de mois lorsqu'on est intérimaire mais j'ai dû en avoir environ un sur trois vu que je devais insister pour avoir ce document et que le responsable m'a dit textuellement qu'il refusait de m'éditer ce document systématiquement en début de mois, qu'il préférerait le faire à la demande.

Le bulletin de salaire mentionne les heures effectuées sur la durée d'une mission, et dans le cas de missions hebdomadaires, j'ai mon info. Mais si la mission était de 2 semaines ou plus, je n'ai pas moyen de connaître la répartition des heures sur chaque semaine de la mission. Et lorsque l'entreprise vous a modulé votre temps de travail total durant un an et demi et qu'en fait il s'avère que la modulation du temps de travail n'est légalement applicable que sur des contrats de 4 semaines minimum, ce qui représente une minorité de mes contrats, ça fait un paquet d'heures à régulariser. Mais encore faut-il donc du coup savoir pour les contrats de 2

et 3 semaines comment se sont réparties les heures effectuées.

J'ai reçu différents accords collectifs internes concernant ma boîte de la part de l'inspection du travail et au sujet du 13ème mois, je n'y vois que "le principe d'une prime dite de 13ème mois est maintenu à l'ensemble des salariés de l'entreprise". Les arguments qu'il faudrait avoir 6 mois d'ancienneté et être toujours employé au 31 décembre ne sont pas mentionnés et seraient donc peut-être un usage, ou alors mentionnés dans un document antérieur vu que l'on dit que la prime est "maintenue". Mais compte tenu que 2 CDDs étaient exactement dans mon cas l'année dernière et ont eu leur 13ème mois au prorata du temps de présence en partant en novembre, et que la direction m'a clairement dit qu'un CDD ou CDI dans mon cas avait le droit à son 13ème mois au prorata s'il partait en cours d'année à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté, mais que moi en tant qu'intérimaire, je ne pouvais y prétendre, j'y vois personnellement une discrimination.