



## Travail dissimulé ; congé compensateur

Par **venon**, le **18/09/2016** à **16:02**

Bonjour,

Je travaille à temps partiel. Depuis des années, je suis amené à travailler environ 8 jours/an en plus de mon temps partiel pour répondre à la charge de travail. A chaque fois, j'écris un mail à mon N+1 pour avoir son accord écrit, et j'envoie une copie aux RH pour laisser une trace. Or ces journées ne sont jamais payées en heures supplémentaires, ni payées d'ailleurs, puisque je les récupère généralement en été sous forme de congés non officiels (je ne viens pas travailler des jours où je suis censé être au travail sur mon temps partiel ; là-aussi, je laisse des traces écrits). Si je n'étais pas attentif, je les "perdrais" puisque mon employeur ne me les paie pas. A ce jour, j'ai par exemple encore 4 journées non payées et non récupérées.

Voici mes questions :

- s'agit-il de travail dissimulé (puisque les heures correspondant à ces journées travaillées n'apparaissent nulle part sur mon bulletin de salaire ; pas plus que les journées de "congés" de récupération d'ailleurs) ?
- dans le cadre d'un temps partiel, j'ai cru comprendre qu'il était interdit pour l'employeur de remplacer des heures supplémentaires par un repos compensateur ? Est-ce le cas ?

Etant dans une situation conflictuelle avec mon employeur (j'envisage une démarche au CPH pour contester un licenciement pour inaptitude suite à AT, licenciement qui va intervenir dans les semaines à venir), je ne suis pas prêt à lui faire de cadeaux. Je souhaite savoir si ces faits peuvent faire l'objet d'une action au CPH et quelle sanction/indemnisation peut correspondre ? Est-ce qu'il y a lieu de prévenir préalablement l'inspection du travail ?

Merci de vos réponses

Par **morobar**, le **18/09/2016** à **16:49**

Bonjour,

Il va être difficile de faire la preuve de ces heures qui n'apparaissent nulle part.

Effectivement les heures complémentaires (et non supplémentaires) doivent être payées.

J'avoue ne pas voir le rapport avec le licenciement pour inaptitude.

Si vous contestez ce licenciement, ce n'est pas cet item qui va faire prospérer votre demande, mais les conditions de ce licenciement pour inaptitude.

L'inspecteur du travail n'est pas compétent pour intervenir dans un litige ne concernant pas un élu du personnel (au travers de l'éventuelle entrave). Seul le CPH a compétence pour connaître cette controverse.

Vous devrez donc simultanément à votre contestation de ce licenciement présenter une demande en paiement de ces heures sur les 3 dernières années, les précédentes étant prescrites.

Par **venon**, le **18/09/2016** à **18:53**

Bonjour,

Merci pour votre réponse rapide.

Oui, vous avez raison, ça n'a rien à voir avec l'inaptitude, c'est juste que je pense saisir le CPH et tant qu'à faire attaquer sur plusieurs angles. Ceci dit, il y a peut-être un rapport quand même car il s'agit d'un AT pour burn-out, donc j'ai là un élément de preuve sur une surcharge d'etravail.

Pour prouver ces heures, j'ai quand même mes mails adressés au N+1 avec ses réponses, et les réponses des RH qui prouvent que tout le monde était au courant . Donc le fait que les heures existent me semble difficilement contestable ; par contre l'entreprise aura à expliquer pourquoi ces heures n'apparaissent pas sur les bulletins de salaire, non ?

Merci

Par **morobar**, le **19/09/2016** à **08:30**

Bonjour,

Un AT (je traduit: accident du travail) pour burn-out sur un temps partiel, avec en moyenne une ou deux heures complémentaires par semaine, le CPH va résister à vous suivre.

Ceci étant si le médecin du travail a délivré un avis d'inaptitude, l'entreprise n'a d'autre choix que:

\* de vous payer à ne rien faire

\* vous licencier en respectant la procédure