



Non paiement des heures supplémentaires

Par **louii**, le **31/12/2007** à **05:05**

Bonjour,

Je suis employé depuis le 21 déc. 2007 comme veilleur de nuit pour une grande société d'hôtellerie. Cet emploi est régi par la convention collective des hôtels, bars, restaurants, brasserie.

Ma question porte sur une clause de mon contrat de travail que je trouve douteuse.

Selon la convention collective à laquelle nous sommes rattachés (avenant du 05 février 2007), la durée légale du travail est de 39h hebdo, mais des majorations seront appliquées de la façon suivante :

- 10% de la 36ème à la 39ème heure
- 20% de la 40ème à la 43ème heure
- et 50% au delà.

De plus, la durée maximale autorisée est de 49h en absolu, et 48 en moyenne.

A l'heure actuelle, j'effectue 49h hebdo, or cette clause figure dans mon contrat :

"Pendant les périodes de forte activités, les heures effectuées au delà de 39 h par semaine et dans la limite maximale hebdomadaire ne donne pas lieu à paiement de majoration de salaire, ni repos compensateurs, mais seront compensées lors de période de faible activité."

Ce qui veut dire concrètement que je finirais de travailler avant la fin de mon contrat mais que je serai tout de même payé.

Seulement, cela revient à supprimer toutes les majorations prévues par la loi.

Donc, ma question porte sur la légalité de cette clause. Si elle l'est, je ne comprend pas pourquoi les syndicats de travailleurs se battent pour négocier des conventions collectives avec les syndicats de patrons. Des gens sont tout de même morts pour ça !!!

Petits détails supplémentaires : je n'ai aucun jour de congé ; personne ne sera employé pour me remplacer en fin de contrat lors des soit-disantes compensations, donc je doute de l'effectivité de cette compensation.

Voilà, j'espère que vous pourrez me renseigner sur la question. A savoir que la société qui m'emploi dégage 78millions d'€ de CA et 5 millions d'€ de bénéfice net annuel, je n'aurais

donc pas de scrupules à engager une action juridique pour faire valoir mes droits.
Merci beaucoup.

Par **louii**, le **03/01/2008** à **00:10**

J'ai réussi à me renseigner par d'autres biais, donc je répond à ma propre question si ça peut aider d'autres personnes.

Dans le droit du travail, le contrat de travail ne peut jamais prévoir de situation moins favorable à l'employé que celle figurant dans la convention collective régissant son emploi.

Ainsi, pour mon cas, cette clause est abusive et entraîne sa nullité.

Voilà. Si vous avez d'autres détails, comme la jurisprudence en la matière, je serai tout de même intéressé.

Merci