



32 heures par semaine au lieu de 35

Par **xtoff**, le **05/03/2014** à **17:34**

Bonjour,

B-A-BA du droit du travail: Mon contrat est de 35 heures par semaine mais mon employeur ne m'employait souvent que 32 ou 33 et me payait évidemment sur cette base.

J'ai soumis ce problème sur yahoo questions et réponses et 3 personnes sur 4 m'ont dit que l'employeur devait me faire rattraper le nombre d'heures me manquant sur les semaines suivantes, ce qui montre je pense que le droit du travail reste méconnu du grand public (à moins que ce soit moi qui ait tort). Le 4ème m'a dit, lui, que l'employeur devait me payer 35 heures, ça ne se discutait pas!

Moi il me semble évident que si l'employeur décide de ne m'employer qu'une partie du temps, il doit quand même me rémunérer 35 heures, sur d'autres forums juridiques cela semblait couler de source également mais je n'ai pas trouvé (et personne n'a pu m'aider sur ce point) un texte de loi disant clairement "l'employeur est responsable de l'emploi du temps du salarié. s'il décide de ne pas lui faire faire ses heures, c'est son problème mais il doit quand même rémunérer son employé sur la base du temps plein, c'est à dire 35 heures par semaine ou 150,66 heures par mois". En plus, soit dit en passant, je ne fais plus partie de la boîte dont ça va être difficile pour eux de me faire rattraper ces heures.

Donc, auriez-vous un argument juridique pour m'aider à mettre fin au débat:

Moi: Vous m'avez sous employé de x heures donc vous me devez x euros

Employeur: ok... Sur le contrat, on s'engage à te payer 1450 euros bruts par mois si tu fais 35 heures par semaine, mais là tu n'en a fait que 32 donc pourquoi on te paierait sur la base de 35?"

Moi: Ouais mais c'est vous qui gérez le planning, j'aurais bien voulu faire mes 35 heures moi.

Employeur: Ouais mais on s'en fout. Nous on s'engage à te payer 1450, toi tu t'engages à

faire 35 heures par semaine, ce que tu n'as pas fait, donc pas de raison de te payer plus que 32.

Merci si vous avez un truc juridique à m'indiquer, que ce soit pour me donner des cartouches pour alimenter ma demande ou au contraire pour me dire que mon point de vue est à la masse :)

Par **Lag0**, le **05/03/2014** à **19:23**

Bonjour,

La réponse est pourtant simple, il s'agit du respect du contrat de travail.

Le contrat de travail s'impose aux parties signataires. En particulier, l'employeur s'engage à fournir du travail au salarié pour l'horaire prévu. S'il ne le fait pas, hors cas de force majeure, il doit respecter l'engagement du salaire lui aussi prévu au contrat.

Il n'est, bien entendu, pas question de rattraper les heures non effectuées à la demande de l'employeur ! Ceci, bien entendu, à condition qu'il n'y ait pas un accord d'aménagement du temps de travail...

Les textes principaux à retenir, le code du travail :

[citation]Article L1222-1 En savoir plus sur cet article...

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.[/citation]

Et le code civil :

[citation]Article 1134

Créé par Loi 1804-02-07 promulguée le 17 février 1804

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

[/citation]

Par **xtoff**, le **09/03/2014** à **10:22**

Bonjour,

Je vous remercie pour la réponse qui confirme ma pensée et ce que j'ai trouvé sur d'autres forums juridiques.

Là où je reste sur ma fin, c'est l'argument juridique "Le contrat de travail est exécuté de bonne

foi." que l'on m'a déjà cité sur d'autres forums. La bonne foi n'est de toute façon pas la qualité première de mon ex-employeur ;) et si cet argument pour les spécialistes du droit semble suffire à lui-même pour mettre fin à tout débat, pour les néophytes comme moi ça n'est visiblement pas le cas (exemple de la question posée à un public moins averti sur yahoo questions réponses et un résultat de 3 réponses sur 4 à côté de la plaque) et cela n'empêche pas l'employeur de dire que de toute façon je n'ai bossé que 32 heures et qu'il n'a donc pas de raison de me payer plus et qu'à la limite, si le contrat se limite à la bonne foi, il n'avait pas de bonne foi plus de travail à me donner que 32 heures par semaine.

Pour info, j'ai été employé en intérim pendant près d'un an et demi avec des contrats la plupart du temps de 1, 2 ou 3 semaines mais l'entreprise me modulait mon temps de travail sur tout le mois comme les employés permanents de l'entreprise. J'ai dit une ou deux fois "je veux bien à la limite qu'on me module mon temps de travail sur 2 semaines si j'ai un contrat de 2 semaines mais comment pouvez vous me moduler sur plusieurs semaines lorsque j'enchaîne des contrats hebdomadaires? Ca me semblerait logique qu'à la fin de la semaine on remette les compteurs à zéro et qu'on reparte sur un compteur d'heure vierge, non?"

Là... réponse classique de l'employeur: "Ah mais c'est comme ça. C'est la convention collective qui veut ça."

La convention collective, c'est l'argument magique créé pour les employeurs afin d'avoir réponse à toute question dérangeante en toute circonstance.

Sauf qu'en me renseignant, le droit du travail indique clairement que le temps de travail peut être modulé pour un intérimaire uniquement si le contrat de travail est de 4 semaines minimum, avenant inclus, et interdiction d'additionner les contrats pour atteindre le seuil de 4 semaines.

En continuant à chercher de mon côté, j'ai trouvé différents liens, notamment celui-ci que je trouve très intéressant:

<http://www.francmuller-avocat.com/employeur-obligation-fournir-travail-au-salarie/>

-> "Les Juges en ont depuis longtemps tiré la conclusion suivante : le salarié qui se tient à la disposition de son employeur, a droit à son salaire, peu important que ce dernier ne lui fournisse pas de travail (Cass. soc 3 juillet 2001, n° 99-43361)."

Ca, c'est clairement le truc que je recherchais depuis longtemps.

-> "Comme souvent en droit du travail, il importe en effet de savoir qui, du salarié ou de l'employeur, devra supporter la charge de la preuve du manquement allégué.

Les Hauts magistrats ont jugé qu'en cas de litige, c'était à l'employeur de démontrer que le salarié avait refusé d'exécuter son travail, ou ne s'était pas tenu à sa disposition (Cass. soc 23 oct. 2013 n° 12-14237), et non l'inverse."

Avec ces 2 cas de jurisprudence plus l'impossibilité d'appliquer la modulation sur les contrats de moins de 4 semaines, je pense avoir toutes les données pour mettre mon ex employeur face à ses responsabilités et son devoir de me payer un certain nombre d'heures non payées (celles pour les semaines où je n'ai pas fait 35 heures) + pas mal d'heures supplémentaires (celles qui dépassaient les 35 heures et dont l'employeur se servaient pour compléter les semaines incomplètes)

Par **chrisand**, le **13/03/2014** à **22:22**

bonjour,

En contrat saisonnier non modulé à 35 h par semaine, j'effectue des semaines de 30h, 32h, 33 h, 41 h.... à la demande de l'employeur. A t-il le droit de me faire récupérer les heures non faites certaines semaines et ne pas payer les supplémentaires faites d'autres ? ou doit il payer les heures non faites et majorées celles dépassant 35 h ?

Merci de votre réponse

Cordialement

Par **moisse**, le **14/03/2014** à **07:55**

Bonjour,

1 : NON

2 : OUI

Par **xtoff**, le **14/03/2014** à **14:49**

Hello,

C'est indiqué clairement sur un contrat de cdd si le temps de travail est modulé? parce que moi j'étais en modulé mais ce n'était pas inscrit sur mon contrat de travail d'intérim... (mais c'est clair qu'en même temps, y a pas grand choses comme infos sur un contrat d'intérim tenant sur un recto A4)

Si t'es vraiment en non modulé, je répondrais la même chose que moisse, vu que ça revient finalement à ma situation et que j'ai envoyé en début de semaine un mail à ma boîte d'intérim pour leur demander le détail de mes heures afin de tout recalculer (j'attends encore une réponse, je sens qu'il faudra passer par un recommandé):

- les semaines de 31 ou 32 heures il va falloir que je calcule ce qu'ils me doivent, c'est à dire le salaire normal de 35 heures moins ce qu'ils m'ont effectivement versé pour 31 ou 32 heures, suivant les semaines...
- les semaines de 40 heures il va falloir qu'ils me payent 5 x tarif horaire x 0.25 (ils m'ont déjà payé les heures au tarif normal mais les 5 heures supp sont majorées à 25 pour cent)

Sinon mieux que le texte précédemment cité, j'ai trouvé ceci provenant du site institutionnel travail-emploi.gouv.fr. C'est concis, clair et ça me paraît l'idéal dans notre cas.

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html>

"l'employeur est tenu de :

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,"

Par **Lag0**, le **14/03/2014** à **16:09**

[citation]Sinon mieux que le texte précédemment cité, j'ai trouvé ceci provenant du site institutionnel travail-emploi.gouv.fr. C'est concis, clair et ça me paraît l'idéal dans notre cas.

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html>

"l'employeur est tenu de :

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- **verser le salaire correspondant au travail effectué,**"[/citation]

Ce qui n'est pas exact justement !

Car cela voudrait dire que si l'on ne vous fait faire que 32 heures, on vous paie que 32 heures. Or ce n'est pas le cas, on doit vous payer tout de même 35 heures !

Par **chrisand**, le **14/03/2014** à **16:56**

MERCI DE VOS RÉPONSES QUI REJOignent CELLES QUE JE VIENS DE RECEVOIR PAR LA DIRECTION DU TRAVAIL.

Par **xtoff**, le **14/03/2014** à **17:23**

C'est ce que je me suis dit aussi Lag0, mais avant de verser le salaire correspondant au travail effectué, si l'employeur se doit...

- 1/ d'exécuter le contrat de travail de bonne foi (Article L1222-1)
- 2/ "de fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi" (c'est à dire d'employer le salarié 35 heures minimum dans la semaine si son contrat mentionne cette durée d'après ce que je comprends)

ne doit-il pas par conséquent payer 35 heures un salarié sous employé?

Par **moisse**, le **15/03/2014** à **08:41**

C'est le cas, mais dans le cas d'une modulation en bonne et due forme, les heures payées et non effectuées sont en quelque sorte récupérées sur les heures sup. effectuées ultérieurement.

Mais dans votre secteur il existe surtout des processus bien loin de la règle, avec des planning au jour le jour, des heures dissimulées..

Par **xtoff**, le **15/03/2014** à **22:40**

Je ne connais pas la situation de chrisand mais moi comme je l'ai dit, mon entreprise utilise clairement la modulation pour tout le monde, intérimaires comme CDIs.

Cependant,

1. La majorité de mes contrats était de 1, 2 ou 3 semaines (ce qui m'a fait au total 42 contrats sur 16 mois)

Or

2. D'après l'accord du 27 mars 2000 (article 3):

"A défaut de dispositions précises les concernant la modulation ne peut s'appliquer aux intérimaires, les heures supplémentaires sont alors décomptées à partir du seuil légal hebdomadaire.

En tout état de cause, la modulation ne peut s'appliquer que dans le cadre de la conclusion d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 4 semaines."

source: <http://www4.centre-info.fr/v2/cpnfp/NT46932.phtml>

Du coup, si légalement la modulation ne peut s'appliquer que sur des contrats de 4 semaines mini et que j'ai disons 30 contrats sur 42 d'une durée de moins de 4 semaines, comment l'entreprise pourrait-elle justifier la modulation du temps de travail sur les 30 contrats en question?

Par **chrisand**, le **16/03/2014** à **02:16**

le terme modulation doit, semble t-il, figurer sur le contrat de travail . Est ce le cas ?

Pour moi non donc la loi s'applique . Le mieux est de contacter les services compétents de la Direction du Travail de votre département

Par **xtoff**, le **16/03/2014** à **22:48**

T'es sûr que le terme "modulation" doit figurer sur le contrat et qu'il ne suffit pas que la convention collective et l'accord d'entreprise le mentionnent pour que ça s'applique automatiquement aux employés?

Moi, perso, j'étais en intérim et le contrat d'intérim quelque soit l'agence tient sur un recto A4, donc les infos se résument au strict minimum. Et en l'occurrence, rien n'est signalé concernant la modulation du temps de travail.

Rien n'est indiqué non plus au sujet de la convention collective qui s'applique, et cela quelque soient les contrats émis par les 3 boîtes d'intérim pour lesquelles j'ai effectué des missions, alors que j'ai trouvé cette info dans tous les contrats CDD et CDI que j'ai signé.

Du coup, mes collègues titulaires me disaient souvent quelque soit le problème "ça, c'est dû à

la convention collective de la boîte" mais en pratique, est ce que les intérimaires dépendent vraiment de la même convention que leurs collègues titulaires? C'est probablement automatiquement le cas mais ça pourrait être cool quand même pour l'employé intérimaire de le lui mentionner dans son contrat...

En ce qui concerne la direction du travail, tant mieux pour toi s'il t'ont renseigné. Je devrais peut-être retenter le coup... J'ai essayé une fois mais le gars que j'ai eu en ligne était fort peu sympathique et j'ai vraiment eu l'impression de m'être planté de numéro et d'être tombé au médef, donc je me suis résolu à chercher les infos sur le net et les forums plutôt que de me contenter de l'avis d'un fonctionnaire qui me semblait donner systématiquement le bénéfice du doute à l'entreprise et remettre en cause ma parole.

Par **chrisand**, le **17/03/2014** à **06:45**

le N° de CNN figure en principe sur fiche de paye si pas de Cnn c'est le droit du travail qui s'applique. Je ne connais pas le milieu intérimaire mais ne vois pourquoi ce en serait pas la même convention qui s'appliquerait. Bon courage.

Par **xtoff**, le **17/03/2014** à **14:05**

Hello,

Lag0 et Moisse, est-ce que je pourrais avoir votre avis sur mon message du 14/03/2014 à 17:23 et celui du 15/03/2014 à 22:40?

Merci

Par **jcv03200**, le **13/07/2016** à **18:54**

bonjour

j ai actuellement un contrat de 35 h

mais lorsque je regarde sur mon planning de la semaine mes horaires sont amputés d environ 30 a 40 mn par semaine donc je me retrouve a avoir des horaires journalier diminuer d une partie de ces mn

je m explique

on nous demande de pointer entre 1 et 3 minutes avant l horaire de prise de service donc ce qui nous fait environ 30 mn de plus par semaine ce qui ne nous derangent pas car cela devrait nous faire recupere un grosse semaine par an

mais notre responsable de service nous enleve ces mn suppl par jour sur notre planning horaire de la semaine suivante

et nous explique que c est normal ,cela evite les heures suppl

sauf que lorsque nous avons signer l accord pour pointer en avance la direction nous a expliquer que l on recupererait ces heures sur l annee

donc j aimerais avoir votre avis sur la question merci par avance salutations

Par **xtoff**, le **15/07/2016** à **22:20**

Petit feedback de mon expérience 2 ans après même si les souvenirs sont un peu flous désormais...

Je m'étais finalement résolu à retenter d'avoir des réponses auprès de la direction du travail.

L'employée de la direction du travail avait longuement cherché les réponses juridiques s'appliquant à mon cas. 2 ans après, je ne me souviens plus bien comment elle justifiait que la modulation qui m'était appliquée était légale mais il me semble que c'était du fait qu'il était inscrit en tout petit en bas de mes bulletins de salaire. "Convention collective: Accords nationaux des ETT personnel intérimaire et permanent."

Bref, la modulation peut ne pas être mentionnée du tout sur le contrat de travail et être tout de même appliquée légalement semble-t-il.

J'avais tout de même réussi à obtenir par le biais de la direction du travail les différents documents s'appliquant à mon entreprise d'accueil signés par la direction de l'entreprise et les délégués syndicaux (accords d'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise, accords sur les salaires, ...). Cela m'avait permis de connaître enfin les conditions de rémunération de mes ex-collègues et de demander le recalcul de mes salaires sur la durée de ma période d'intérim en montrant les avantages internes à l'entreprise d'accueil qui ne m'avaient pas été payés et d'autre part en contestant l'application systématique de la modulation du temps de travail qui n'est pas applicable aux contrats de moins de 4 semaines comme cela était rappelé dans l'accord interne d'aménagement du temps de travail.

@jcv03200: Ca me semble plutôt illégale la pratique de ton employeur mais tu devrais vérifier cela en resoumettant ton problème sur un nouveau fil de discussion dédié à ta question plutôt que sur ce fil de discussion vieux de 2 ans

Par **patoupioj**, le **14/09/2016** à **15:02**

Bonjour, actuellement en cdi intermittent scolaire lisse sur 10 mois. 25 h par semaine. on me donne un planning de 34,50 sans avenant. est-ce normal?

Par **Ced46**, le **06/11/2019** à **10:27**

Bonjour.

Je suis actuellement intérimaire.

J'ai un contrat de 35 heures.

Cependant période basse pour la société.

Toutes les semaines on nous donne des horaires 6h00----14h30 du lundi au vendredi.

Sauf mercredi pas travailler.

Quand il y a plus de travail on part plus tôt.

Au final des semaine de 26 heures.

Perso ayant un contrat 35 heures je trouve pas ça normal.

Par **morobar**, le **06/11/2019** à **11:15**

Bonjour,

Quand il n'y a pas assez de travail, les premiers à dégager sont les intérimaires.

Comme ce n'est pas le cas, je pense que la situation n'est pas complètement exposée.

Par **Lag0**, le **06/11/2019** à **13:11**

[quote]

Perso ayant un contrat 35 heures je trouve pas ça normal.

[/quote]

Bonjour,

L'employeur étant obligé de respecter le contrat de travail, il doit vous fournir du travail pour 35 heures ! S'il ne le fait pas, il est tout de même obligé de vous payer vos 35 heures...

Par **Narutimalte**, le **14/03/2022** à **18:41**

[quote]

Bonjour, [/quote]

L'employeur étant obligé de respecter le contrat de travail, il doit vous fournir du travail pour 35 heures ! S'il ne le fait pas, il est tout de même obligé de vous payer vos 35 heures...

Sauf si une souplesse négative est présente sur le contrat, dans ce cas la, la rémunération sera possible seulement dans la durée hors souplesse.

Il y a cependant un moyen de "contourner" ceci, vu qu'il est possible de réclamer ses heures perdues jusqu'à 3 ans auprès de sa boîte d'intérim. Vous ne dites rien pendant votre période dans l'entreprise, travailler du lundi au vendredi (ou samedi) même si les 35h ne sont pas respectées. Ce faisant, elle n'a pas invoqué la clause de souplesse étant donné que vous vous êtes déplacé sur votre lieu de travail et qu'une feuille d'heure, légale, a été érigée pour valider votre présence ... Dans ce cas la, vous avez respecté vos obligation donc réclamer vos heures ^^

PS: C'est un sacré up de sujet mais le message d'origine date de 2014 et la loi concernant la souplesse (L 1251-30 du code du travail) à été modifiée en septembre 2017.

Par **Lag0**, le **15/03/2022** à **11:27**

[quote]

Sauf si une souplesse négative est présente sur le contrat, dans ce cas la, la rémunération sera possible seulement dans la durée hors souplesse.

[/quote]

Bonjour,

La souplesse permet de modifier le terme du contrat, par exemple terminer 2 jours plus tôt (souplesse négative) ou 2 jours plus tard (souplesse positive) que prévu au contrat.

Je ne vois pas le rapport avec le sujet ?