



Heures supplémentaires et congés payés

Par **LuLu42**, le **12/12/2010** à **19:19**

Bonsoir à tous,

Dans le cas, où nous avons une semaine de congés payés (Entreprise ouverte 5 jours et demi par semaine), la direction nous fait poser 6 jours à 7 heures chacun, comme congés payés.

Dans un calcul d'heures supplémentaires, cette semaine de congés ($7 \times 6 = 42$ Heures), doit-on comptabiliser les 7 heures au-delà de 35 heures ? (avec majoration de 25 %)

En principe, les H/Sup se calculent par semaine civile (lundi au dimanche), si sur une planning nous avons du 25 au 30 du Mois N (Lundi à Samedi), 38 heures de Travail, peut-on tout de même la comptabiliser comme semaine complète en H/SUP ?

Merci par avance

@++

Par **Cornil**, le **13/12/2010** à **16:26**

Bonsoir "lulu42"

Je ne sais pas si c'est une ou 2 questions.

Mais bon:

1) en cas d'une semaine de congés complète, peu importe au niveau des heures et des HS: les jours de congés se calculent en jours, et de toute façon les congés ne génèrent pas d'HS.
2) dans le cas d'une semaine du lundi au samedi avec 38h de travail, bien entendu qu'il y a 3HS théoriquement. Mais je soupçonne que vous pourriez avoir un accord de modulation ou aménagement du temps de travail, avec RTT possiblement, dans lequel ces 3h dans une semaine sans RTT ne sont pas comptabilisées en HS, ou alors d'annualisation.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur), mais se sent obligé de répondre à des réponses jugées erronées ou incomplètes, ou d'aider un(e) collègue (convention Syntec).

Par **P.M.**, le **13/12/2010** à **18:18**

Bonjour,

Mais l'indemnisation pendant les congés payés doit être calculée comme si vous aviez continué à travailler ou sur la base de 10 % de la période de référence, ce qui peut inclure des heures supplémentaires...

Par **LuLu42**, le **13/12/2010** à **19:29**

Si je vous suis, lors d'une semaine complète (exemple: lundi 3 au dimanche 9 => 6 jours de congés, l'employeur dans le compteur de fin de mois, comptabilise cette semaine comme les autres (qui sont travaillées) à 42 Heures (6 jours * 7 heures).

Dans ce cas présent, il existe bien 7 heures supplémentaires ? Au même titre qu'une semaine " classique " de travail ?

La majoration des heures se font à hauteur de 10 % ?

Merci de toutes vos informations

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/12/2010** à **20:04**

Je ne vous ai absolument pas écrit cela, il suffit de relire notamment pour les 10 %, je n'ai pas parlé de majoration d'heures supplémentaires mais que l'indemnité de 10 % était calculée sur l'ensemble des salaires de la période de référence lesquels pouvaient donc comprendre des heures supplémentaires, ce qui n'est pas la même chose...

Il n'est donc pas question de comptabiliser des heures supplémentaires pendant les congés payés majorées à 10 %...

Par ailleurs une autre règle veut que si c'est plus avantageux pour le salarié, les congés

payés doivent être indemnisés comme s'il avait continué à travailler en se référant à la période précédente donc au mois précédent et si en novembre vous avez effectué des heures supplémentaires, vous devez percevoir la même rémunération que si vous étiez présent donc éventuellement effectivement avec des heures supplémentaires majorées au même taux...
En cas de difficultés, je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale...

Par **LuLu42**, le **13/12/2010** à **20:56**

" Par ailleurs une autre règle veut que si c'est plus avantageux pour le salarié, les congés payés doivent être indemnisés comme s'il avait continué à travailler en se référant à la période précédente donc au mois précédent et si en novembre vous avez effectué des heures supplémentaires, vous devez percevoir la même rémunération que si vous étiez présent donc éventuellement effectivement avec des heures supplémentaires majorées au même taux... "

Pour vérifier si cette mesure est appliquée, il faut se référer au bulletin du salaire du mois N (qui comptabilise la semaine de congés payés) ? Si l'employeur rémunère comme les autres mois à 151,67 Heures, cela signifie que le salaire est maintenu et que donc la semaine de congés payés est comptabilisée et payée comme une semaine classique de travail ?

Merci

Cdlt

Par **P.M.**, le **13/12/2010** à **21:06**

Oui, c'est ça, mais je ne comprends plus puisque vous indiquez effectuer des heures supplémentaires donc ce ne serait plus un maintien du salaire...

Par **LuLu42**, le **13/12/2010** à **21:57**

Tout est là ...

L'employeur paye chaque fin de mois 151,67 h hors en y regardant de plus près le temps de travail effectif (planning) est supérieur à 151,67 h (réellement effectué).

Donc le cas de la semaine de congés payés et comme le salaire est maintenu de façon égale pour chaque semaine, nous avons bien un cas d'heures Sup durant cette semaine de congés payés.

Merci

Cdlt

Par **Cornil**, le **13/12/2010** à **22:17**

Bonsoir Lulu42.

Comment te le dire autrement: on n'acquiert pas d'heures sup pendant ses congés payés puisque l'on ne travaille pas et que les heures sup. sont attribuées au-delà de 35h de travail EFFECTIF.

Certes, si tu travaillais avec des heures supplémentaires, la rémunération de ce congé incluerait, sur la base de la règle des 10% (10% du total des salaires bruts pendant la période de référence d'un an précédente pour la totalité des congés étant une règle alternative au principe du maintien du salaire pour le règlement de la rémunération des congés), ces HS payées dans la période de référence considérée. Mais ceci est une autre question.

La mention de cette règle possible semble t'avoir embrouillée plus qu'autre chose.

Tu sembles indiquer d'ailleurs n'avoir pas de paiement d'HS, malgré un horaire hebdomadaire de 38h30, les bulletins de salaire étant fixes à 151,67h par mois (horaire hebdomadaire de 35h).

Cela semble confirmer un accord d'aménagement ou modulation du temps de travail, avec ou non RTT, question que je t'ai posée et sur laquelle tu restes silencieux(se).

Si on ne te paie pas d'HS, les congés payés rémunérés au maintien de salaire ne peuvent t'être que plus favorables que l'application de la règle du 1/10, car prenant en compte d'éventuelles augmentations survenues entre temps.

Maintenant si tu as droit à des HS pour les périodes travaillées, car pas d'accord d'aménagement-modulation du temps de travail, c'est une toute autre question.

Par **LuLu42**, le **13/12/2010** à **22:21**

La direction de l'entreprise avait évoquée le fait que la modulation était utilisée dans l'entreprise, mais pour cela un accord doit être déposé auprès de l'inspection du travail, hors l'inspection après vérifications n'a jamais eu écho de cette annualisation/modulation ...
Donc on s'en remet à la convention collective, là aussi aucuns détails sur une quelconque modulation ou autres règles, ce qui renvoi au droit du travail ...

A noter que le contrat de travail indique un numéro de convention et quand on se réfère aux fiches de paie, l'indication " en l'absence de convention collective, se référer aux articles xxxx du code du travail " figurent ... étonnants ? Contradictions incohérentes ?

Merci

Cdlt

Par **P.M.**, le **13/12/2010** à **22:51**

Pour une information complète, ce qui me paraît normal, je vous propose pour confirmation de ce que je vous ai dit [l'art. L3141-22 du Code du Travail](#)

Si l'employeur ne vous paie pas toutes les heures de travail effectuées y compris

éventuellement en heures supplémentaires, c'est autre chose et il faudrait voir pour un recours...

Par **Cornil**, le **14/12/2010** à **14:10**

Bonjour Lulu42
Bénéficiez-vous de RTT, et si oui sur quelles bases?

Par **LuLu42**, le **14/12/2010** à **14:26**

Nous bénéficions d'un jour de repos en semaine et du Dimanche.

Par **P.M.**, le **14/12/2010** à **14:32**

Bonjour,
Alors, on va reprendre pour avoir les informations nécessaires, il faudrait que vous indiquiez combien d'heures vous travaillez par semaine et combien vous sont rémunérées ou compensées...

Par **LuLu42**, le **14/12/2010** à **14:43**

C'est aléatoire, mais la grande majorité des semaines travaillées, sont de 40 heures ...
L'entreprise paye tout de même en fin de mois 151,67 heures ce qui ne représente aucunement les semaines de 40 heures du mois courant.

Par **P.M.**, le **14/12/2010** à **17:07**

Si vous avez la preuve précise des heures supplémentaires effectuées sollicitées par l'employeur ou qu'il laisse accomplir en toute connaissance de cause, il faudrait lui envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure pour en demander le paiement pouvant remonter jusqu'à 5 ans avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes au besoin en référé...
Par ailleurs, vous pouvez refuser d'effectuer des heures supplémentaires qui ne vous sont pas rémunérées...