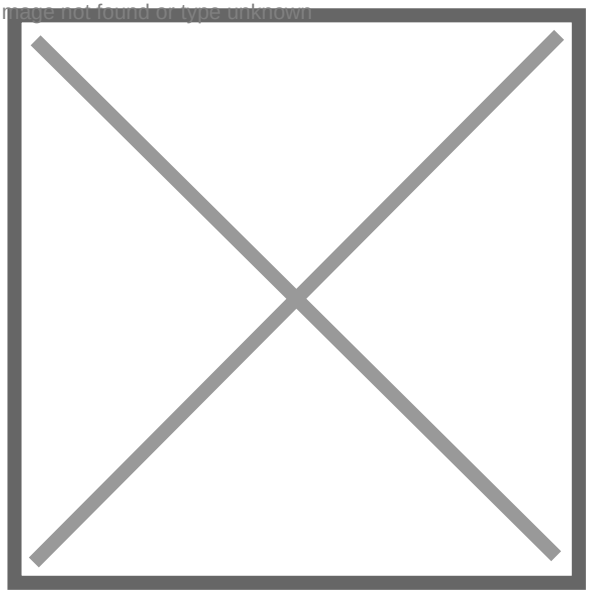
Image not found or type unknown



Paiement de mes heures supplémentaires

Par **superkep**, le **08/02/2014** à **18:46**

Bonjour,
Responsable de plateforme chez un prestataire depuis maintenant 6 ans et demi, j'ai proposé à mon employeur de mettre fin à mon contrat par le biais d'une rupture conventionnelle. Suite à une période de 6 mois nécessitant mon investissement plus que de raison, ma volonté était de ne plus me retrouver dans pareille situation.
Au total de juin à janvier 2014, c'est 893,90 heures supplémentaires que j'effectue.
Une fois arrivé en janvier 2013, période de fin du rush annuel et des inventaires le clôturant, j'informe mon employeur que je souhaite mettre fin à mon contrat par le biais d'une rupture conventionnelle.
J'effectue un premier entretien avec mon chef direct au cours duquel je fais part de mes attentes : Le paiement de mes heures supplémentaires (sous forme de prime ou non et non majorées) et le paiement de mes congés d'été annulés. Il m'ait alors annoncé que je n'obtiendrai pas plus que mon indemnité de rupture conventionnelle minimum.
J'effectue un deuxième entretien avec cette fois ci avec mon chef direct et mon directeur général au cours duquel je fais part des raisons de ma décision. Conclusion, rien de plus que le minimum légal ne me sera concédé, je les informe alors que je risque donc de les attaquer et/ou démissionner.
Les éléments de preuve des heures effectuées sont :
- Relevés de mise en et service et hors service de l'alarme effectués avec mon code personnel.
- Mouvements de stock dans les logiciels faits avec mon code personnel. (Chaque déplacement de marchandise dans l'entrepôt, chaque paramétrage est horodaté dans une base donnée appelée « mouvements de stock ».
- Mails effectués la nuit (dont certains à mon chef et mon directeur général).
A noter, sur 7 années chez mon employeur, pas plus de 14 heures supplémentaires payées, mais des primes exceptionnelles ou de bilan régulières (1 à 2 fois par ans) pour me dédommager des heures supplémentaires effectuées.

Ma tentative de demande de rupture conventionnelle ayant échouée, je souhaiterais maintenant obtenir le paiement de mes heures supplémentaires. Je suis sur le point d'envoyer un courrier avec A/R circonstancié à mon employeur détaillant chaque période d'heures supplémentaires et l'informant que sous quinze jours je saisirai les autorités compétentes (copie URSAFF et inspection du travail).
Passé ce délai et si mes heures supplémentaires ne m'étaient pas payées ou au minimum acceptées, j'enverrai à mon employeur un nouveau courrier avec A/R lui demandant de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail pour des faits fautifs qui lui sont imputable, suite à quoi je lancerai une procédure en référé auprès du conseil des prud'hommes.

Je souhaiterai maintenant savoir si les démarches que je prévoie d'effectuer sont bien les plus adaptées à la défense de mes droits et mon objectif de rapidité de jugement. Je souhaiterai aussi être informé des moyens potentiels pour mon employeur de retarder la procédure et de ne pas me permettre de bénéficier de mes allocations chômages calculées sur la base de mes heures normales et heures supplémentaires effectuées.
Merci de votre aide,

Par **moisse**, le **09/02/2014** à **10:30**

Bonjour,
Non, vous ne choisissez pas la bonne voie.
L'inspecteur du travail comme l'URSAFF s'en foutent de vos copies de lettres.
Ce litige relève de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.
Le travail dissimulé mis en évidence sera communiqué à l'URSAFF en dehors de vos actions.
Le juge du référé est comme on dit, le juge de l'évidence. Donc votre saisine ne débouchera sur rien, car vos calculs demandent un examen sur le fond et seront contestés par l'employeur.
La prise d'acte est considérée comme une démission par Pole-emploi jusqu'à la requalification éventuelle par le CPH, donc vous ne serez pas éligible, entretemps, aux allocations de chomage.
Vous pouvez :
* prendre acte et tenter votre chance
* saisir le CPH en vue du paiement des heures supplémentaires
* demander la résolution judiciaire du contrat de travail pour plusieurs manquements graves de l'employeur, en l'espèce un planning excessif de nature à mettre en cause votre sécurité, et bien sur le non-paiement de ces heures.
Les 2 dernières options vous obligent à rester dans l'entreprise, donc avec une ambiance pourrie, et de vous abstenir d'éxécuter toute heure supplémentaire non missionnée par écrit.
Mais l'avantage de la résolution judiciare est que, en cas de succès, tout licenciement lancé ultérieurement à votre procédure sera nul et non avenu puisque le jugement date la résolution du contrat à la saisine et dès lors on ne peut plus rompre un contrat déjà rompu.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés