



Nombreuses fautes : amplitude et travail effectif (secteur grande distribution)

Par **thomas12345**, le **26/06/2022** à **11:47**

Bonjour,
je vous contacte, car j'ai actuellement commencé une discussion à l'amiable avec mon employeur concernant de nombreux manquements sur mes horaires de travail.

Pour résumer la situation :

Je suis employé polyvalent dans le secteur de la grande distribution (depuis 8 mois), mon employeur gère 196 personnes réparties dans tout le magasin et celui-ci a signé la convention collective sur le commerce de détail et de gros. D'après mon contrat, je travaille du lundi au samedi pour une durée totale de 35 heures + 1,75h de pause payer.

Suspectant certaines pratiques illégales, je me suis renseigné auprès d'un avocat et d'un inspecteur du travail qui m'a confirmé de nombreuses fautes. Je me suis ensuite dirigé vers le délégué du personnel pour qu'il m'assiste lors d'un entretien avec le directeur de l'établissement pour demander une rupture conventionnelle et des dommages et intérêts.

Liste des fautes que j'ai recensées :

- Absence d'emploi du temps collectif ou individuel
- Étant donné qu'il n'y avait pas d'emploi du temps le directeur adjoint se permettait le jour même de changer nos horaires à la volée

- Nombreux dépassement d'amplitude horaires
- Nombreux dépassement de durée de travail effectif

**** (détails des dépassements)**

Vendredi 5h - 12h / 14h - 17h23
Samedi 5h - 12h / 14h - 17h34
Samedi 5h - 12h / 14h - 20h10
Samedi 5h - 12h / 14h - 20h13
Samedi 5h - 12h / 14h - 20h17
Jeudi 5h - 12h / 14h - 18h11
Vendredi 5h - 12h / 14h - 17h15
Samedi 5h - 11h15 / 14h - 21h41
Vendredi 5h - 12h / 14h - 17h26
Mercredi 5h - 12h / 14h - 17h15
Jeudi 5h - 12h / 14h - 18h13
Samedi 5h - 12h / 14h - 17h16
Samedi 5h - 12h / 14h - 17h15
Vendredi 5h - 12h / 14h - 17h17
Vendredi 5h - 12h28 / 14h - 17h16
Samedi 5h - 12h / 14h - 17h14

Point sur lequel je souhaitais avoir des renseignements sur la légalité :

- L'établissement utilise une pointeuse pour nos horaires d'arrivée et de sortie. Je souhaitais savoir si mon employeur est dans son droit de compter nos horaires toutes les 15 minutes ?
Exemple : si je finis à 12h10 il va arrondir à midi et ne va pas prendre en compte les 10 minutes supplémentaires. Pour cela, j'aurais dû finir à 12h15.

- Toutes les 4 semaines, je suis de fermeture, c'est-à-dire que je reste jusqu'à la fermeture du magasin. Le samedi je fais de 12h à 20h et une fois que ma semaine est finie, je reprends le lundi à 5h du matin. Un de mes collègues m'a dit qu'il ne respecte pas mon temps de repos, est-ce vrai ? Où y a-t-il quelque chose d'autre qui vous choque ?

À l'heure d'aujourd'hui, j'ai un rendez-vous avec la responsable des ressources humaines pour discuter de ma rupture conventionnelle et des différents points que j'ai cités plus haut.

Dernière question pour me permettre de négocier au mieux, mais dommage et intérêt.
D'après vous quel est le montant des dommages et intérêts que je peux demander ?

Merci par avance et courage à ceux qui sont dans mon cas.

Par **Lag0**, le **26/06/2022 à 12:00**

Bonjour,

Concernant vos heures, elles devraient être comptabilisées au réel et non arrondies au 1/4 d'heure inférieur. Du moins si ces horaires émanent bien des directives de l'employeur. Quand vous dites terminer à 12h10, est-ce bien l'horaire où vous êtes censé terminer ?

Concernant votre temps de repos, votre collègue a raison. Vous devez avoir 24+11 heures de repos consécutives, or du samedi 20h au lundi 5h, il vous manque 2 heures de repos.

Enfin, pour votre négociation, ne rêvez pas trop avec seulement 8 mois d'ancienneté...

Par **thomas12345**, le **26/06/2022** à **12:25**

Oui, les horaires émanent bien des directives de mon employeur. Il m'a confirmé lors de notre dernière discussion, qu'il ne voyait pas pourquoi il paierait ces 10 minutes supplémentaires... Tout en sachant que c'est mon responsable qui me demande de rester plus longtemps, pour par exemple ranger la réserve. (Je précise que cet arrondi au 1/4 d'heure inférieur est appliqué à l'ensemble du personnel).

Si je comprends bien les dommages et intérêts, sont variables en fonction de l'ancienneté et non en fonction du nombre de fautes et de leur gravité ?

Par **Lag0**, le **26/06/2022** à **13:26**

[quote]

Si je comprends bien les dommages et intérêts, sont variables en fonction de l'ancienneté et non en fonction du nombre de fautes et de leur gravité ?

[/quote]

Il n'est pas question de dommages et intérêts dans le cadre d'une négociation de rupture conventionnelle, mais d'une indemnité.

Vous parlerez de dommages et intérêts si par la suite vous allez devant la justice.

Par **thomas12345**, le **26/06/2022** à **15:56**

Je comprends mieux, merci pour le renseignement.

Dans ce cas, je vais continuer la procédure de rupture conventionnelle et par la suite faire un prud'homme.

Par **thomas12345**, le **26/06/2022** à **20:57**

Non, ce n'est pas mon intention. Cela signifie qu'une rupture conventionnelle efface la possibilité d'aller au prud'homme pour toutes les fautes qu'ils ont fait concernant mon temps de travail ?

Par **thomas12345**, le **26/06/2022** à **21:04**

J'ai demandé une rupture conventionnelle à mon employeur, car j'estime que ce sont des fautes qui justifient une rupture de contrat. Faire une démission me pénalise plus qu'autre chose, car je me prive des allocations chômage.

Par **thomas12345**, le **27/06/2022** à **07:50**

Ah ! Je ne pensais pas me faire traiter de voyou, sur ce type de forum.

Ceci étant dit, je me renseigne un minimum et voilà ce que je trouve :

[quote]

La rupture conventionnelle du contrat de travail a pour seul et unique objet de trouver un accord pour mettre **fin au contrat de travail** entre l'employeur et le salarié ([Article L. 1237-11 du Code du Travail](#)).

La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est donc qu'un mode de rupture du contrat parmi d'autres comme le licenciement, la démission ou la prise d'acte.

[/quote]

source : <https://consultation.avocat>

Si je me base uniquement sur vos propos, il faut que je demande une indemnité élevée en adéquation avec ce que j'ai relevé dans mon premier message.

Par **thomas12345**, le **27/06/2022** à **07:57**

[quote]

que vous avez déjà négocié les indemnités

[/quote]

Justement, pour le moment, je n'ai négocié aucune indemnité et je me pose toujours la question sur le montant que je peux demander. Comme indiqué dans mon premier message.

J'imagine que si nous ne tombons pas d'accord avec mon employeur, il est dans mon droit de

refuser l'indemnité ?

Par **thomas12345**, le **27/06/2022** à **09:57**

Lors de mon premier entretien avec le directeur, j'ai préparé en amont un classeur de 40 pages indiquant toutes les fautes que j'ai recensé lors des 8 mois de travail dans l'entreprise.

Après mon deuxième entretien qui a eu lieu aujourd'hui à 9h je peux vous confirmer qu'ils ont accepté et entamer la procédure de rupture conventionnelle.

Par contre à part la simple indemnisation de rupture conventionnelle, je n'ai aucune indemnité sur les nombreuses infractions au droit du travail que j'ai subi.

Après ma rupture conventionnelle, est-il possible d'aller au prud'homme pour demander des dommages et intérêts et faire en sorte que cette entreprise arrête de maltraiter ses employés ?

Par **Lag0**, le **27/06/2022** à **10:59**

[quote]

Après ma rupture conventionnelle, est-il possible d'aller au prud'homme pour demander des dommages et intérêts et faire en sorte que cette entreprise arrête de maltraiter ses employés ?

[/quote]

Il ne faut pas vous attendre à toucher plus que l'indemnité pour licenciement abusif qui est fixée par le code du travail (article L1235-3) qui, pour une ancienneté inférieure à un an est plafonnée à 1 mois de salaire.

Par **thomas12345**, le **27/06/2022** à **11:05**

Merci pour la réponse. C'est impressionnant, je ne pensais pas qu'une si grosse entreprise pouvait faire de telle infractions au droit du Travail et risquer à peine 1000 € de dommages et intérêts...

Par **citoyenalpha**, le **03/07/2022** à **05:02**

Bonjour

Il ne faut pas confondre rupture conventionnelle et la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur qui après jugement produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou d'une démission.

Dans votre cas vous avez choisit la procédure de rupture conventionnelle, ce qu'il me semble

judicieux.

L'indemnité en cas de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Prenons l'exemple d'un salaire de 2000 euros net mensuel . Avec une ancienneté de 8 mois l'indemnité minimale serait de $(2000/4) \times 0.67$ (2/3 d'année) = 335 euros. Votre employeur vous verse donc une indemnité supérieure à l'indemnité légale minimum.

La rupture conventionnelle est une **négociation**. Si les 2 parties tombent d'accord, notamment donc, sur le montant des indemnités une demande d'homologation est transmise à l'administration. L'homologation vise à s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail (respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...).

En cas d'homologation la saisine des prud'hommes au seul but de se voir accorder une indemnité supérieure ne saurait aboutir vu que les parties sont supposées s'être mis d'accord sur le montant de l'indemnité.

Cordialement

Par **Lag0**, le **03/07/2022** à **11:42**

[quote]

En cas d'homologation la saisine des prud'hommes au seul but de se voir accorder une indemnité supérieure ne saurait aboutir vu que les parties sont supposées s'être mis d'accord sur le montant de l'indemnité.

[/quote]

Bonjour,

Il est possible de saisir le CPH après la rupture conventionnelle pour faire valoir un vice de consentement.