



Heures complémentaires. cumul CDI/INTERIM

Par **Sarana**, le 17/11/2016 à 14:45

Bonjour,

Depuis décembre 2006 je suis en CDI à mi-temps le samedi (9h/semaine). J'effectue régulièrement des heures complémentaires, en semaine, pour cette même entreprise. Or, ces heures complémentaires me sont payées par le biais d'une agence intérim...

Je trouve ça quelque peu étrange... Cumuler intérim et CDI, pour le même employeur, pour le même poste...

J'ai effectué de nombreuses recherches concernant ce cumul mais sans succès. Seriez-vous en mesure de m'éclairer ?

En outre, les rares fois où mes heures complémentaires m'ont été rémunérées directement par mon employeur et donc inscrites sur ma fiche de paie celles-ci sont majorées à 125% pour les 6 premières et 150% pour les suivantes. (Cela doit être prévu dans ma convention collective). Or, quand mes heures complémentaires me sont payées par le biais de l'intérim ces majorations ne sont donc pas appliquées...

Enfin, dans le cadre de mon contrat de travail j'ai le droit à une prime d'ancienneté. A nouveau quand mes heures complémentaires sont passées en intérim celles-ci n'impactent pas cette prime...

N'étant pas une spécialiste du droit social je me pose tout de même la question sur la licéité d'un tel processus ?

Concrètement, j'ai grandement l'impression d'en être grande perdante !

J'ai l'intention de demander une rupture conventionnelle dans les semaines à venir, pensez-vous que je puisse à ce moment-là réclamer les sommes qui auraient dû être versées ? au titre de l'indemnité de départ ?

M'excusant par avance de ce long monologue.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le 17/11/2016 à 18:07

Bonjour,

Je ne reviens pas sur les majorations d'heures complémentaires qui sont effectivement au-dessus des dispositions légales...

Si l'employeur portait par avenant votre horaire de travail à un niveau supérieur temporairement, toutes ces heures seraient payées au taux normal en revanche, il paraît anormal que vous ne perceviez pas la prime d'ancienneté dessus suivant toutefois les dispositions de la Convention Collective applicable...

En revanche, il faudrait examiner les motifs de recours de chacun des contrat d'intérim pour savoir s'ils sont conclus légalement, s'ils vous sont transmis dans les 2 jours ouvrables et si leur durée peut être supérieure à 12 semaines continues ou de 12 semaines au cours de 15 semaines ainsi que s'ils peuvent porter votre horaire cumulé à celui d'un temps complet...

Un autre problème pourrait se poser au niveau de l'indemnité de rupture conventionnelle qui repose sur les 12 ou 3 derniers salaires...

Par **Sarana**, le **17/11/2016** à **18:21**

Un grand merci pour votre réactivité!

Le soucis est que les heures complémentaires sont toujours effectuées au pied levé : on m'appelle à midi pour me demander si je peux venir travailler deux ou trois heures à 16h... ou le soir à 19h pour me demander si je peux venir le lendemain à 11h. Ainsi passer par un avenant est très compliqué. Payer ces heures en heures complémentaires via mon salaire mensuel leur coûterait trop chers (majorations 125 et 150%). Donc ils passent par l'intérim... j'ai un réel doute sur la légalité de ce cumul...

Concernant les motifs des contrats intérim, il s'agit généralement (de tête) de l'intitulé "accroissement d'activité".

je souhaiterais réclamer toutes les majorations auxquelles je n'ai pas eu droit. Qu'en pensez-vous?

Vous soulevez, à bon escient, le problème au niveau de l'indemnité de rupture conventionnelle. il se pourrait que le problème se rencontre également tant au niveau de ma prime de 13ème mois que pour la prime d'ancienneté pour laquelle ma convention collective ne parle que "du salaire mensuel" sans plus de détails.

Encore merci pour votre réponse.

Bien Cordialement,
Sarana.

Par **P.M.**, le **17/11/2016** à **18:30**

Cela ne me semble pas plus compliqué de passer par avenant plutôt que par contrat d'intérim d'autre part, vous avez droit au respect de votre vie personnelle et si vous refusiez d'accomplir ces heures en revenant travailler avec si peu de délai de prévenance, l'employeur ne pourrait pas vous sanctionner...

Si d'après vous de passer plutôt que par avenant temporaire l'employeur ne peut pas passer par intérim, il faudrait produire une Jurisprudence mais en tout cas comme j'ai tenter de vous l'expliquer cela ne vous cause pas de préjudice sur la seule majoration des heures travaillées mais effectivement sur la prime d'ancienneté sachant que votre taux horaire d'intérim devrait tenir compte du 13^e mois séparément...