



40 heures payées 35 heures

Par **ptiboy**, le **01/03/2011** à **20:48**

Bonjour,

Je travaille en tant que salarié dans une agence d'architecture depuis 1 an et demi.

Mon problème est simple : mon contrat stipule que je dois travailler 35 heures par semaine, Or, mon patron me demande d'être présent sur mon lieu de travail de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 18h30 quotidiennement, ce qui représente 40 heures par semaine.

Soit 5 heures non rémunérées par semaine. Si on fait l'addition, je cumule 289 heures supplémentaires sur 1 an et demi.

J'ai déjà évoqué le sujet avec mon patron, qui me rétorque que c'est comme ça dans le métier, qu'il ne faut pas compter ses heures, etc. Il y a pourtant un droit du travail ?! Chaque heure travaillée devrait m'être payée. Je donne de mon temps et de mon énergie.

Aussi, les points sur lesquels je me questionne sont les suivants :

- Ai-je le droit de réclamer à mon patron le paiement de ces heures que j'ai travaillées ? Comment dois-je m'y prendre : en discuter avec mon patron, lui envoyer un courrier?

- S'il refuse de me les payer, que dois-je faire ? A qui dois-je m'adresser ?

- Suis-je dans mon droit si j'arrête le travail à 17h30 afin de ne faire que mes 35 heures par semaine?

- Est-ce que je dois avoir la preuve que j'ai effectué ces heures supplémentaires? (sachant que je n'ai noté nulle part mes horaires de travail effectué jusqu'à présent, et que les horaires ne sont pas notés sur mon contrat de travail) Quelqu'un doit-il témoigner pour moi en cas de conflit? (un collègue par exemple)

- Par ailleurs, mon patron m'a évoqué que je pouvais récupérer ces heures en jours de repos? Est-ce vrai? Si oui, comment calculer le nombre de jours auxquels j'ai droit?

Quelqu'un aurait-il quelques réponses pour m'éclairer?

Merci.

Par **P.M.**, le **01/03/2011** à **21:15**

Bonjour,

Comme il semble que vous lui en ayez déjà parlé et qu'il refuse de respecter le Code du Travail, vous pourriez envoyer à l'employeur une lettre recommandée avec AR avec une demande de régularisation à effet rétroactif puisque vous y avez droit sur 5 ans, sachant que toutes les heures de travail effectif doivent être rémunérées...

Vous pourriez en profiter pour lui dire que tant que les heures supplémentaires n'auront pas été comme il se doit payées, vous refusez d'en accomplir de nouvelles et qu'il veuille bien vous communiquer votre nouvel horaire de travail...

Vous pourriez ensuite saisir le Conseil de Prud'Hommes éventuellement en référé, mais il faudra effectivement que vous puissiez apporter la preuve de l'horaire qui vous est imposé par tous moyens mais il est à craindre que vous ne puissiez pas compter sur le témoignage de vos collègues si eux-mêmes ne veulent pas entrer en conflit...

Normalement la récupération des heures supplémentaires doit être prévu préalablement par un accord collectif et lorsque c'est possible, c'est majorations comprises...

Par **ptiboy**, le **08/03/2011** à **08:24**

J'ai contacté un syndicat des architectes sur Nantes par e-mail pour obtenir un avis sur ma situation ; voici ce qu'on m'a répondu pour ceux que ça intéresse :

J'ai pris connaissance de votre problème et je pense qu'il faut comprendre le contexte de fonctionnement d'une entreprise d'architecture.

Nous ne sommes pas dans un contexte si facile à aborder puisqu'il s'agit d'une profession libérale qui nécessite de la plupart des acteurs un investissement important en terme d'énergie et de temps.

Il est effectivement fréquent que les heures supplémentaires sont différemment appréciées s'il s'agit d'un cadre architecte, d'un jeune architecte ou d'un dessinateur.

Il est évident que la loi qui s'applique à toutes les entreprises et ne peut être remise en question si le contrat stipule de manière claire une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

L'employeur doit respecter cet engagement vis-à-vis du salarié.

Mais il faut aussi se rendre compte que la pratique de ce métier n'est pas régulière et linéaire comme dans une structure publique ou le salarié est fonctionnaire. Dans chaque structure il existe une forme d'adaptation du temps de travail au regard des exigences du métier, exemples: remise d'un dossier de manière impérative à telle date sous peine d'être sanctionner financièrement, répondre aux exigences d'une maîtrise d'ouvrage pointilleuse, difficultés de traitement des interfaces avec les bureaux d'études qui retarde le rendu des documents, difficultés sur les chantiers qui entraînent des incidences sur l'activité de l'agence etc....

Le conseil est le suivant : Il est important de négocier un compromis avec l'employeur sous une forme qui paraîtra intéressante pour les deux partis, à savoir la récupération des heures par la prise de congés supplémentaires, voir un complément de salaire pour atténuer cette différence d'heures travaillées.

Il est important de comprendre que ce problème est récurrent dans toutes les agences et qu'un peu de souplesse est nécessaire pour assurer le fonctionnement d'une chaque structure.

Rien n'est noir, rien n'est blanc !

De son côté, l'employeur s'évertue à la recherche des affaires qui lui assure la stabilité

économique de son cabinet, il paye toutes les charges liées à ses activités, les salaires, etc... et forme professionnellement les salariés au métier d'architecte s'il emploie des jeunes architectes ! Ce n'est pas une tâche simple et de tout repos...Il me paraît important de bien évaluer les éléments positifs et négatifs avant d'engager une action ou une procédure que vous pourriez regretter plus tard.

Si un compromis semble impossible, il existe bien entendu les conseils des prud'hommes pour trancher les litiges entre employeurs et salariés. C'est une démarche qui peut être évoquée à l'encontre d'un employeur qui ne souhaite absolument pas négocier. Malheureusement cette action laisse toujours des traces dans le petit monde de l'architecture...

C'est pour cette raison qu'il est toujours souhaitable de renouer des relations positives et trouver un compromis à travers un échange franc et dénué de toute animosité !

En ce qui concerne la négociation d'un contrat de salarié, il est intéressant de consulter la convention collective "Architectes" qui permet de comprendre où on se situe sur l'échelle de valeur et de compétence au regard de notre expérience et diplômes acquis. Cette convention collective doit être mise à disposition des salariés au sein de n'importe quel cabinet d'architecture, ou on peut consulter les documents sur le site de l'Ordre des Architectes des Pays de la Loire (le CROA à Angers) ou sur le site de l'UNSAFA Nationale.

Des réactions?

Par **P.M.**, le **08/03/2011** à **09:10**

Bonjour,

C'est un long plaidoyer d'une organisation patronale où la reconnaissance réelle des droits des salariés n'est à peu près évoquée que sur deux lignes avec une lamentation sur le sort des pauvres architectes employeurs qui font tout et une menace à peine voilée que si les premiers font valoir leur droits, cela va se savoir dans le petit cercle des seconds...

C'est dommage qu'elle n'incite sûrement pas de la même manière ses adhérents à négocier et à proposer les multiples possibilités pour que les salariés ne perdent pas leurs droits sans être le plus souvent être obligés de les revendiquer avec plus ou moins de véhémence...

Tout comme pour faire construire un bâtiment, il est préférable de s'adresser à un architecte plutôt qu'à un démolisseur, il me semble qu'il est préférable de s'adresser comme salarié à une organisation syndicale plutôt qu'à une organisation patronale pour connaître ses droits et les faire appliquer...

Par **HS en fin de semaine**, le **03/07/2012** à **18:02**

Bonjour,

C'est fou comment chacun peut interpréter ce qu'il souhaite. Personne ne vie pour travailler, on travaille pour vivre.

Je suis dans une situation quasi similaire, j'en suis à ne pas oser parler des horaires aux responsables en question.

Je n'aime pas du tout cette phrase mythique du "on ne compte pas nos heures". Certes on peut être plus que souvent amené à faire plus de 35h par semaine... mais cela ne doit pas être une excuse pour faire de ses heures du "bénévoles" non comptabilisé et coutumières. Et ce n'est pas ne pas aimer mon travail. Il en va de la gestion de l'entreprise, des horaires. Bon nombre d'agences préfèrent tourner sur leur équipe en place quitte à la presser comme des citrons, sans engager plus de monde même en "dépanage", vous pourrez remarquer que l'équipe en question reste rarement la même plus de 2 ans.
J'ai connu des agences qui respectées ces 35h tout en répondant à des concours, avec une excellente gestion.

Par **janus2fr**, le **03/07/2012 à 18:40**

De toute façon, à ce que j'ai compris ici, ce n'est pas le principe de devoir faire des heures supplémentaires qui est dénoncé par ce salarié, mais c'est de devoir les faire gratuitement !
Donc le "on ne compte pas nos heures", ça peut être effectivement un principe louable si l'on entend par là "on travaille de nombreuses heures car c'est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, mais on est bien payé pour ça !".

Par **seb544**, le **03/07/2012 à 22:50**

Bonsoir

+1 pour ted une organisation syndicale est plus à même de défendre vos droits .

Pour ma part une heure supplémentaire doit être payée ou prise en récupération tout simplement.

Par **madamearchitecte**, le **22/01/2013 à 22:25**

Je suis dans le même cas, mais je travaille 50 heures par semaine or il est stipulé 39 heures sur mon contrat de travail.

Je suis dans une impasse, c'est un sale métier.

La régularisation doit venir de plus haut! Tous mes amis et collègues travaillent en moyenne 45 à 50 heures par semaine sous des contrats de 35 et 39 heures!

Que faire? Il faut une réelle solution c'est inadmissible! Je n'ai même pas le temps de faire mes courses!