



# HEURES SUPP - PROBLEME CALCUL AVEC EMPLOYEUR

Par **souldancer**, le **09/10/2012** à **14:05**

Bonjour,

Je suis dans une ssii et je travaille en mission chez un client.

j'ai un probleme depuis plusieurs mois avec eux car nous ne sommes pas d'accord sur le calcul de mes heures supp.

Ma ssii est au 36h30 hebdo.

Mon probleme :

exemple d'une semaine :

je fais ma semaine normale soit 36h30 et en plus je travaille samedi matin 4h.

je declare (aupres du client et de ma ssii) ma semaine + mes 4h.  
ma ssii paye mes 4h à 125% (normal me direz vous)

Prenons la meme semaine + samedi matin. avec en nuance que je pose un RTT ou un CP le jeudi (ou n'importe quel autre jour).  
ma ssii me paye mes 4h à 100%

son explication est que ayant été absent, mes 4h sont considérées comme du rattrapage des 36h30 que je n'ai pas effectué en totalité.

bien entendu aupres du client la facturation est considéré comme heures supp et non pas au normal donc ma boite y gagne fortement.

de plus cela modifie aussi mes calculs d'heures supp car si j'effectue 15h supp dans la semaine avec un journée d'absence (RTT ou CP) au lieu de toucher :

36h30 : base  
06h30 : 125 %  
08h30 : 150 %

je ne touche plus que :

36h30 : base + 1 RTT / CP  
07h30 : 100 % (pour compenser le jour d'absence)  
06h30 : 125 %  
01h00 : 150 %

ma question est donc de savoir si ce mode de calcul est bien légitime ou si c'est de l'enfumage pur et simple.

ayant eu beaucoup d'heure du même style depuis le début de l'année l'autre problème est que j'aurais normalement du faire "sauter" le compteur d'heures supp et que je devrais déjà bénéficier du COR. mais sa réponse est que ces heures supp à 100% n'en sont pas vraiment et que par conséquent elles ne peuvent rentrer dans le cas du COR...

donc si c'est une "pirouette" de leur part, comme je le pense, cela a complètement faussé mon calcul (125% / 150%) et j'y ai donc perdu financièrement mais en plus j'aurais du bénéficier du COR et avoir de récupérations lié à ce dispositif étant donné que je suis aujourd'hui en cumul à 170h avec un limite COR lié à la convention à 130h. et par conséquent je devrais bénéficier de 40h de repos...

Hors pour eux je suis à peine à 80h d'heures supp réellement décomptable dans ce contexte.

desolé d'avoir été aussi long mais si vous pouviez m'aiguiller ça m'aiderait.

si ma demande est légitime comment faire pour faire appliquer les choses ?

(j'ai de nombreux écrit de leur part confirmant ce calcul et la nullité de ma demande)

merci d'avance

Par **janus2fr**, le **09/10/2012** à **15:49**

Bonjour,

C'est tout à fait normal.

Les heures supplémentaires sont celles à partir de 35 heures par semaine.

S'il y a un jour non travaillé dans la semaine, même en dépassant le temps habituel de travail les autres jours, si vous ne dépassez plus 35 heures dans la semaine, il n'y a plus d'heures supplémentaires majorées. En revanche, les heures effectuées en plus de l'horaire habituel sont payées en plus, mais au taux normal.

C'est, si j'ai bien compris, ce que fait votre entreprise.

Voir par exemple ce dossier <http://www.legiculture.fr/Heures-supplementaires-incidences.html>

Par **souldancer**, le **09/10/2012** à **16:25**

donc en gros c'est la fête pour ma ssii qui facture allégrement en dépassement mais ne

reverse que le minimum...

idem lorsque je dois "obligatoirement" prendre une journée de recup et que ca m'empeche de faire une semaine complete alors que j'ai des heures supp...

encore une subtilité du droit qui m'echappe.

merci pour votre reponse en tout cas.

Par **P.M.**, le **09/10/2012** à **19:14**

Bonjour,

Les accords commerciaux ne peuvent pas influencer les règles du Droit du Travail par rapport au salarié et inversement...

On peut effectivement se référer à l'[Arrêt 02-21304 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Selon l'article L. 212-5 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1, laquelle s'entend des heures de travail effectif. Ayant exactement retenu que les jours fériés et de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a pu décider, en l'absence d'un usage contraire en vigueur dans l'entreprise, que les jours fériés chômés et de congés payés ne pouvaient être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires.[/citation]

C'est la même chose pour les jours RTT...