



Obligation de travailler le dimanche et rémunération

Par **bluedolphin**, le **06/08/2013** à **13:31**

Je travaille normalement du lundi au vendredi avec un contrat à 38h40 semaine et 20 RTT. Je ne suis pas au forfait.

Mon entreprise me demande de travailler 2 heures un dimanche pour animer un stand lors d'un comice agricole. C'est exceptionnel. Il n'a jamais été question de travailler le dimanche quand j'ai signé mon contrat de travail. nous avons une convention collective d'entreprise mais rien ne mentionne de conditions de travail le dimanche.

J'ai refusé mais mon chef insiste lourdement. Il n'est question ni d'être payé ni de récupérer ces heures. On me dit que je dois participer à la promotion de l'entreprise et que c'est dans mon intérêt. que 2 heures sur un week end c'est pas grand chose.

Par ailleurs, nos heures supplémentaires(à ce jour 180h cumulées en 2 ans) ne sont jamais payées car d'après la direction, elles sont dûes au fait que l'on travaille mal et trop lentement et pas à une surcharge de travail. Je suis bien obligée de ne pas être trop rigide sur mes heures sauf à les mettre aux prud'hommes mais si ça commence à déborder sur les week end, il n'y a plus de limites !!

la direction du travail que j'ai interrogée me répond que je n'ai pas le droit de refuser et que ces heures doivent juste être payées en heures supplémentaires.

Or ce n'est pas du tout ce que je comprends en lisant le code du travail. Article L3132-25-3

Alors j'aimerais avoir votre avis : ai-je le droit de refuser ? quelle devrait être légalement la contre partie si j'accepte ? heures rémunérées ou récupérées ? avec une majoration ou pas ?

Merci beaucoup de votre aide

Par **P.M.**, le **06/08/2013** à **15:15**

Bonjour,

Si l'employeur refuse de vous payer ces heures, de toute façon vous pouvez refuser de vous rendre complice de travail dissimulé...

Refuser par ailleurs de payer des heures supplémentaire, en dehors d'être du travail dissimulé, sous prétexte que cela sanctionnerait une mauvaise qualité du travail est en fait

une sanction pécuniaire interdite...

Le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, majorations comprises ne peut être instauré que par un une Convention ou un Accord collectif d'entreprise ou éventuellement s'il n'y a pas de Délégué Syndical, après consultation du Comité d'Entreprise ou des Délégués du Personnel...