



## Heures supplémentaires en formation (contrat pro) non payé

Par **Maiga Maxime**, le **08/12/2016** à **10:44**

Bonjour,

Je suis actuellement en contrat pro (35h) pour une formation bac +4. 5 de mes collègues sont également en contrat pro avec moi. Recemment nous avons regardé de plus près nos fiches de paies et chaque fois il est noté 151,67h.

Lorsque nous sommes en formation nous effectuons 39h et chaque mois nous devons rendre une fiche de pointage avec nos heures exacts. J'ai donc demandé dans un premier temps comment se faisait-il que nous avions toujours le même nombre d'heures alors que certains mois nous pointions 140h et d'autres 170h (chiffre approximatif correspondant au découpage de notre société qui considère certains mois comme 4 semaines et d'autres a 5). Il m'a été répondu que ces 151,67h correspondait à un étalage de 35h sur l'année et que les heures supplémentaires étaient calculées par semaine.

J'ai donc demandé comment se faisait-il que lorsque nous déclarions 39h à notre école nous n'avions aucune heures supplémentaires. Et c'est la que le problème intervient, aucune réponse satisfaisante à mon gout puisque depuis 1 semaine le service paie/rh est en relation avec notre école pour essayer de tirer tout cela au clair (apparemment l'entreprise n'était pas au courant que nous faisons 39h, alors que nous le notons tous dans notre feuille de pointage).

Nous avons commencé notre contrat le 17 aout 2015 et nous effectuons donc depuis plus d'un an 39h (1 fois par mois ou 2 fois par mois cela dépend du calendrier de notre école) avec 4h non rémunérées. Ma question est donc la suivante : l'entreprise peut-elle choisir de nous donner des RTT ou de nous rémunérer financièrement directement ? Ou alors n'étant apparemment pas au courant de ne pas nous rémunérer du tout ?

Petit point supplémentaire, j'avais déjà effectué un contrat pro (bac +2) de aout 2013 à juillet 2015 dans une autre boîte qui a été mise en redressement judiciaire puis racheté par ma société actuelle (en janvier 2015) et vous vous en doutez le même scénario s'était produit et j'ai fais 2 ans en formation avec 39h à chaque fois que j'allais en cours sans être payés. Puis-je demander "réparation" à ma nouvelle boîte donc sachant que j'ai changé de contrat et que j'ai effectué 1 an et demi dans l'ancienne société ?

Désolé pour le pavé ma situation est quelque peu complexe et je me devais d'expliquer tout

les aspects.

Merci d'avance pour vos réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **11:29**

Bonjour,

Je pense qu'en une semaine, il n'y a quand même pas trop de temps de perdu et qu'il faudrait déjà attendre la réponse qui vous sera donnée...

Il est exact que la mensualisation implique pour la durée légale du travail de 35 h par semaine, la moyenne soit de 151,67 h par mois et que les heures supplémentaires sont normalement calculées par semaine...

Ce qui est surprenant c'est que vous fassiez 39 h en formation...

Un Accord collectif peut effectivement prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement majorations comprises...

Une régularisation rétroactive en matière de salaires ne peut être revendiquée juridiquement que sur les trois dernières années qui est le délai actuel de la prescription...

Par **Maiga Maxime**, le **08/12/2016** à **11:53**

Bonjour,

Merci pour votre réponse, je vais en effet attendre leur réponse je souhaitais cependant obtenir un avis extérieur. En effet lorsqu'on me dit qu'on ne sait pas que je fais 39h alors que je le marque explicitement dans une feuille excel envoyés au département en charge de la paie chaque mois depuis plus d'un an, je deviens quelque peu suspicieux.

Concernant la régularisation rétroactive, est ce qu'il y a une démarche particulière ou je peux juste envoyer un mail au département concernés afin qu'il régularise ? La régularisation prends effet à la date ou j'en fais la demande ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **11:59**

J'ignore la teneur exact des échanges mais un relevé d'heures établis par le seul salarié n'est pas probant en l'occurrence s'il n'est pas contresigné par le centre de formation et ne correspondrait pas à la convention signée à l'origine pour le contrat de professionnalisation...

Vous pourriez tenter d'en faire la demande mais le délai de prescription ne commencerait à courir qu'à partir de la saisine du Conseil de Prud'Hommes une lettre recommandée avec AR

de mise en demeure n'étant même pas suffisante...

Par **Maiga Maxime**, le **08/12/2016** à **12:20**

Bonjour, je renseigne mes heures en école pour l'entreprise mais nous signons également régulièrement une feuille de présence que l'école nous donne (qui est envoyé directement à l'OPCA d'après ce que j'ai compris).

Je vais demander aux RH ce qu'il en est de mon ancien contrat voir s'il y a quelque chose à faire.

Merci pour vos éléments de réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **12:58**

Cela m'étonnerait que le RH vous incite à exercer un recours contre l'entreprise...

Par **Maiga Maxime**, le **08/12/2016** à **13:17**

En effet. Donc si je veux faire valoir mes droits je suis obligé de passer par la case Prud'Hommes ? Cela m'embête de devoir faire ça alors que je suis encore sous contrat dans cette société..

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **15:09**

Rien ne vous empêche de faire une demande d'abord à l'employeur éventuellement par lettre recommandée avec AR avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes et dans ce cas, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Maiga Maxime**, le **08/12/2016** à **16:05**

Entendu,

Merci pour vos conseils.

Cordialement.