



Heures de travail non payées

Par Olivier1263

Bonjour à Toutes & Tous,
Je viens solliciter votre avis à propos un problème d'heures de travail non payées.

Voici ma situation :

Je serai en retraite à compter du 1er décembre et je cesse mon activité d'ici quelques jours (le 31 octobre), mon employeur ayant exigé que je solde mon reliquat de congés avant mon départ en retraite.

J'avais demandé à travailler jusqu'à fin novembre et que mes congés me soient payés à mon départ, ce que j'aurais préféré sur le plan financier, mais ma demande a été refusée, la politique de l'entreprise étant de solder les congés avant le départ du salarié (retraite, démission, etc.)

Ce refus m'a quelque peu agacé, dans la mesure où cette retraite m'a été « imposée » (j'avais exposé ma situation sur ce forum voici quelques mois).

Pour synthétiser, mon poste étant supprimé (non du fait délibéré de mon employeur mais par l'Agence Régionale de Santé), je n'avais guère d'autre choix, à 62 ans, que de demander ma retraite, d'autant qu'ayant une carrière longue, j'ai le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein depuis le 1er avril 2024, mais mon intention était de travailler encore durant deux ou trois ans, si j'avais pu rester chez mon employeur avec qui, je le précise, « les choses se sont toujours bien passées » jusqu'à présent.

Pour en venir à ce qui motive ma demande d'aujourd'hui, je vous explique le « problème » :

Je suis infirmier et travaille de nuit comme itinérant, c'est-à-dire que j'interviens sur cinq EHPAD d'un même secteur géographique, tant pour les soins « de routine » qu'en cas d'urgence, sur appel des équipes présentes dans lesdits établissements. Ce dernier point est très important, et même fondamental pour la compréhension de la suite.

J'occupe ce poste depuis sept ans et demi.

Mes horaires de travail sont 20h30-7h30, soit une amplitude de 11 heures, mais je ne suis payé que 10 heures, une heure de pause repas étant prévue dans la nuit, à l'instar de mes collègues de jour. C'est là encore la « politique de la maison ».

Or, mes collègues de jours sont généralement à deux, ce qui leur permet de prendre leur pause repas à tour de rôle et d'en bénéficier pleinement, alors que, pour ma part, je suis seul et susceptible d'être appelé à n'importe quel moment sur une urgence.

Cela ne signifie pas que je suis systématiquement dérangé pendant mon repas, mais je ne peux, durant ma pause, quitter l'établissement, ni couper mon téléphone, devant pouvoir être réactif à tout instant.

Je ne suis donc pas en mesure de pouvoir disposer librement de mon temps : je reste sous l'autorité de mon employeur, ce qui selon moi s'assimile à du temps effectif de travail.

A raison d'une heure par nuit travaillée, cela représente environ 15 heures par mois, et par conséquent 160 heures annuellement, ce qui correspond à plus d'un mois de « bénévolat » !

J'aimerais donc, avant de signer mon « solde de tous comptes » essayer de négocier avec mon employeur, pour tenter de trouver un arrangement « à l'amiable », afin de récupérer, au moins partiellement, ces heures que j'estime m'être dues. (Compensation financière).

Mais je doute qu'il accepte?

Le cas échéant, pensez-vous que j'aie des chances d'obtenir gain de cause devant le CPH ?

Je dois préciser que j'étais parfaitement au courant, lors de la signature de mon contrat de travail, que je n'étais payé que 10 heures pour 11 heures de présence?

Pensez-vous que le fait que je n'aie pas protesté jusqu'à présent puisse jouer en ma défaveur devant le CPH ? (Je préfère être franc?)

Mais je n'avais pas vraiment réalisé jusqu'à présent que le cumul de ces heures représentait plus d'un mois de salaire annuellement?

Je sais que le délai pour saisir le CPH est de trois ans : je ne pourrai donc pas demander une indemnisation pour les sept ans et demi que j'ai passés dans cet emploi?

Mais si je parviens à obtenir déjà trois mois de salaire, ce ne sera déjà pas négligeable !

Pouvez-vous me confirmer ce délai de trois ans ?

En vous remerciant d'avoir pris le temps de me lire, et, d'avance, pour vos réponses.

Bien à vous.

Olivier ENGEL.

Par kang74

Bonjour

Avez vous un contrat de droit public ?

Si non de quelle CCN dépendez vous ?

Si oui, quel est votre statut ?

Par Olivier1263

Bonjour kang 74,

Non, je suis salarié du privé, Convention Collective de l'Hospitalisation Privée du 18 avril 2002.

Merci.

Par kang74

Donc j'ai déjà trouvé cet article sur lequel vous pouvez vous appuyer, même si je pense qu'il doit y avoir nécessairement des accords d'entreprises avec compensation pour travailler plus de 8h par nuit :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000030590641?idConteneur=KALICONT000005635813&origin=list

Article 2

En vigueur étendu

L'article 53.7 de la convention collective du 18 avril 2002 est remplacé par un article 53.7 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, rédigé comme suit :

« Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique, par exemple) permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Pour le salarié assurant pendant cette pause la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les établissements étudieront, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, les horaires les mieux adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera la priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. »

Attention, rester dans les locaux de l'entreprise n'est pas du temps de travail effectif pour autant : le fait qu'on vous appelle, que vous interveniez, si .

Par de là, si vous restez en pause en train de manger avec le telephone qui ne sonne pas : non .

Il faut donc une liste précise des heures, des jours et des interventions pour justifier de vos demandes de paiement .

Vous ne pouvez remonter que jusqu'à 3 ans .

Enfin, puisque vous travaillez dans le secteur privé, l'employeur n'a pas à vous poser des congés par anticipation de façon unilatéral .

Il a le droit de vous faire poser ceux acquis par contre, mais ceux en cours d'acquisition depuis Mai 2025, non .

Par hideo

Bonsoir,

[b] je suis seul et susceptible d'être appelé à n'importe quel moment sur une urgence.

Cela ne signifie pas que je suis systématiquement dérangé pendant mon repas, mais je ne peux, durant ma pause, quitter l'établissement, ni couper mon téléphone, devant pouvoir être réactif à tout instant.

Je ne suis donc pas en mesure de pouvoir disposer librement de mon temps : je reste sous l'autorité de mon employeur, ce qui selon moi s'assimile à du temps effectif de travail.

Article L3121 - 1 code du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-2 code du travail

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 novembre 2000, 97-45.001 98-43.314, Publié au bulletin
N° de pourvoi 97-45001

Président : M. Gélinau-Larrivet .

Rapporteur : M. Merlin.

Avocat général : M. Martin.

Avocat : M. Brouchet.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu leur connexité joint les pourvois n°s 97-45.001 et 98-43.314 ;

Attendu que M. De X... a été engagé à compter du 15 janvier 1990, en qualité de moniteur-éducateur, par l'association " L'Espoir " qui gère un centre d'hébergement pour adultes en difficultés ; que l'employeur, par lettre du 18 décembre 1992, a informé le salarié qu'il faisait jouer la clause résolutoire prévue au contrat de travail s'il n'obtenait pas le diplôme de moniteur-éducateur ou un diplôme équivalent ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale en demandant le paiement d'indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en outre, en cause d'appel, il a réclamé le paiement de rappel de salaires et de dommages-intérêts au titre d'heures supplémentaires ;

Sur le pourvoi principal n° 98-43.314 de l'employeur :

Sur la déchéance du pourvoi :

Vu l'article 989 du nouveau Code de procédure civile dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que lorsque la déclaration de pourvoi ne contient pas l'énoncé, même sommaire, des moyens de cassation invoqués contre la décision attaquée, le demandeur doit, à peine de déchéance, faire parvenir au greffe de la Cour de Cassation, au plus tard dans un délai de trois mois, un mémoire contenant cet énoncé ;

Attendu que la déclaration de pourvoi de l'employeur ne contient pas l'énoncé, même sommaire, d'un moyen de cassation ; qu'en outre, l'employeur n'a pas produit dans le délai légal requis, prévu par le texte susvisé, un mémoire contenant cet énoncé ;

Qu'il s'ensuit que la déchéance du pourvoi est encourue ;

Sur la fin de non-recevoir soulevée par le salarié à l'encontre du pourvoi incident de l'employeur dans l'affaire n° 97-45.001 :

Vu l'article 621 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu qu'une même personne, agissant en la même qualité, ne peut former qu'un seul pourvoi en cassation contre la même décision ;

Attendu que l'employeur qui a formé le 5 novembre 1997 un pourvoi principal, dont la déchéance est prononcée par le présent arrêt, n'est pas recevable à présenter, en la même qualité, un nouveau recours en cassation par la voie d'un pourvoi incident sur le pourvoi principal du salarié contre le même arrêt ;

Sur les trois moyens réunis du pourvoi principal du salarié n° 97-45.001 :

Vu les articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code du travail, dans leur rédaction alors en vigueur et l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts, la cour d'appel après avoir retenu que le travail au sein de l'association " L'Espoir " est organisé en cycle, énonce qu'en application de l'article L. 212-5 du Code du travail, seules doivent être considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle de travail et qu'il s'avère qu'au cours d'aucun cycle le salarié n'a dépassé cette durée moyenne ; qu'elle ajoute que si l'article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 dispose que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures par semaine travaillée, cette durée est dépassée si l'on considère comme heure travaillée toute heure de présence, mais est inférieure si on déduit les heures de sommeil et de repas ; qu'elle relève, qu'en toute hypothèse, l'éventuel dépassement de cette moyenne de 35 heures est sans intérêt dans le présent litige, l'article 26 de l'ordonnance précitée n'ayant prévu aucune sanction en ce cas et n'ayant jamais édicté que l'employeur ne pouvait plus alors invoquer la notion de cycle de travail ;

Attendu, cependant, d'abord, qu'en disposant que la durée du travail des salariés travaillant en équipes successives dans une entreprise organisée en cycle continu ne devra pas être supérieure, en moyenne, sur une année, à 35 heures par semaine travaillée, l'article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 a limité légalement la durée du travail de ces salariés ; que dès lors, toute heure effectuée au-delà de cette durée, fixée par l'article 26 précité, doit supporter la majoration prévue par l'article L. 212-5 du Code du travail et ouvre droit au repos compensateur, ainsi qu'à des dommages-intérêts pour le préjudice résultant du dépassement de la durée maximale du travail ;

Attendu, ensuite, qu'à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret, le temps de travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait alors qu'il n'était pas contesté que le salarié était tenu de demeurer dans une chambre de veille mise à sa disposition sur le lieu du travail et devait prendre ses repas sur place pour répondre aux sollicitations des pensionnaires, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CONSTATE la déchéance du pourvoi n° 98-43.314 formé par l'employeur ;

DECLARE IRRECEVABLE le pourvoi incident de l'employeur sur le pourvoi n° 97-45.001 du salarié ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions rejetant les demandes du salarié en paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires, indemnité de repos compensateur et dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 2 septembre 1997, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes.

C'est exactement votre cas ,donc vous pouvez faire une action devant le CPH. avec rétroactivité sur 3 ans .
Essayez de négocier avec votre employeur en lui montrant les textes .
Faites vous aider pour reconstituer toutes vos heures sur 3 ans .

Votre dossier est parfaitement plaidable ,mais il faut qu'il soit bien monté avec des précisions et des chiffrages précis pour vos heures sup.
Demander un rendez vous gratuit à la maison du droit de votre commune en précisant droit du travail (sur rendez vous)
.

Cordialement

Par Olivier1263

Merci beaucoup, kang 74 et hideo.