



Heures supplémentaire

Par Djodjojo

Je travail en tant que chauffeur livreur 118 coefficient 3 bis j'ai effectué 122heures supplémentaires au moi de décembre mais mon patron ne veut pas me les payez soit disant j'ai un forfait à 1600 euro tout les mois est ce normal merci je compte lui envoyer un recommandé mais doute de sa réponse je suis encore en période d'essai il me reste 2 semaine avant d'arriver au cdi va til me virez à cause de sa merci

Par morobar

Bonjour,
soit disant j'ai un forfait à 1600 euro tout les mois
Il suffit de vérifier le "soit-disant" sur votre contrat de travail.
Et donc savoir quel est l'horaire rémunéré pour 1600 H;
Sans indication, c'est un horaire de 35h/semaine.

Par kang74

Bonjour

Quelle est votre convention collective ?
Que dit votre contrat de travail ? Ne parle-t-on pas de modulation ?
En effet il peut y avoir un accord organisant des périodes " hautes" de travail ou /et une comptabilisation des heures supplémentaires .
Il est évidemment qu'un employé qui réclame, potentiellement à tort, par recommandé ce n'est jamais la promesse de relations professionnelles durables .

Par Djodjojo

Moi c'est écrit contrat de 35h à 1678 euro brut et possibilité d'heure supplémentaire si besoin de l'entreprise ...

Par morobar

35h à 1678 euro brut
Donc il faut réclamer 122 h supplémentaire, ce qui, équivaut aussi à environ 1600 euro.
Mais ne pas confondre amplitude et temps de travail.
Comment est enregistré votre temps de travail ?

Par Djodjojo

Mon seul rapport de temp de travail c'est mon circuit sur mon téléphone avec les heures de chaque passage de mes client et le soir le retour au dépôt

Par kang74

J'insiste sur le fait que les heures supplémentaires n'en sont que sur une période de référence déterminée par la CCN .(et cela peut être à l'année et être appelé le forfait annuel d'heures à faire)
Et qu'il peut y avoir en sus une modulation annuelle des horaires avec des périodes hautes (comme la période de fêtes, les soldes et le black friday) et basses .

Pour vérifier cela il faut la convention collective .

Par Djodjojo

Convention collective j'ai déjà regardé c'est bien notifié que les heures supplémentaires doivent être payées ma convention c'est celle que j'ai écrite sur mon premier commentaire IDCC 16

Par morobar

[url=https://www.ecologie.gouv.fr/temps-travail-des-conducteurs-routiers-transport-marchandises]https://www.ecologie.gouv.fr/temps-travail-des-conducteurs-routiers-transport-marchandises[/url]

Suivi du temps de travail dans le transport léger de personnes
Le ministère développe et met à disposition Mobilic

Le temps de travail des personnels roulants salariés d'une entreprise de transport routier de personnes, lorsqu'ils utilisent un véhicule utilitaire léger (de moins de 3,5 t) doit être enregistré au moyen d'un livret individuel de contrôle (LIC). Il existe désormais un outil numérique, Mobilic, créé par le ministère chargé des transports, qui facilite le respect de cette réglementation.

L'outil Mobilic constitue une alternative au LIC pour l'ensemble des entreprises de transport léger de personnes. Il est mis gratuitement à disposition. Il vise à moderniser l'enregistrement et le suivi du temps de travail des salariés, à la fois pour réduire la charge administrative des entreprises mais aussi pour mieux lutter contre le travail illégal.

Pour en savoir plus rendez-vous sur : <https://mobilic.beta.gouv.fr/>.

==

Votre temps de travail doit faire l'objet d'un enregistrement. Dans le temps il existait une affiche à l'intérieur du véhicule décrivant l'horaire de service.

Par Djodjojo

118 coefficient 3 bis

Par kang74

Donc je confirme que vous avez bien un cycle de travail, pour le calcul des heures supplémentaires :

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

Et vous avez aussi un système de modulation du temps annuel :
Article 6.4

Mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps de travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets.

a) Principe et périodes de référence.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause,

1 600 heures sur une année complète.

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

b) Limites hebdomadaires.

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

c) Heures supplémentaires.

1. Pendant la période de modulation.

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de [barre]42 heures hebdomadaires[/barre] constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Si'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenue sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de modulation, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, pour chaque période de modulation, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

e) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Par Djodjojo

Merci donc mes heures doivent bien être payez vu que c'était en pic j'enlève 7h sur 4 semaine donc 28 donc o final il me doit 96h supplémentaire

Par kang74

Morobar ... Chauffeur/livreur ce n'est pas transporter des personnes .

Djodjojo, donc pour résumé, en ayant commencé votre contrat vraisemblablement pendant une période de forte activité, vous avez fait vraisemblablement des semaines hautes (limite de 42h) et vous ferez vraisemblablement des semaines basses à d'autres périodes .

C'est l'hypothèse la plus probable vu votre secteur d'activité : avez vous un compteur d'heures sur vos fiches de paie (un peu comme les CP)?

Si vous avez des représentants du personnel, il faut voir avec eux concernant les accords d'entreprises au sujet des cycles et de la modulation .

En cas d'accord de modulation l'employeur doit programmer annuellement les périodes de hautes et de basses activités.

Seules les heures faites au delà de 42h par semaine sont considérées de droit comme des heures supplémentaires et payée avec majoration .

Par kang74

Merci donc mes heures doivent bien être payez vu que c'était en pic j'enlève 7h sur 4 semaine donc 28 donc o final il me doit 96h supplémentaire

Merci de lire l'intégralité de mes écrits
Je ne comprends pas ce que vous dites ...

Par Djodjojo

Ba periode haute 42 heure semaine j'ai fait 122h mais de 35 à 42 j'enlève 7 sur mes heure supp x4 du coup donc de 122 je passe à 96h dans la logique on a aucun représentant juste un chef mais il est de mèche avec le patron et esquive sujet sensible et aucune pointeuse ou relevé d'heure et sur la fiche de paye c'est écrit 0h supplémentaire

Par kang74

Pour ce qui est du décompte des heures supplémentaires c'est peut être normal .
Je vous demande de chercher non pas une ligne d'heures supplémentaires mais un comptage d'heures qui peut s'appeler modulation ou simplement avoir un + devant un chiffre ...

Ba periode haute 42 heure semaine j'ai fait 122h mais de 35 à 42 j'enlève 7 sur mes heure supp x4 du coup donc de 122 je passe à 96h

Je ne comprends toujours pas ce que vous dites et votre calcul .

Le calcul des heures supplémentaires est simple à faire ...

Vous prenez les semaines , une par une, et vous notez les heures effectuées pour chaque semaine .

Si une semaine vous avez fait 42 heures il n'y a pas d'heures sup, il y a 7 heures mis en modulation sur un compteur .

Si une semaine il y a 43h de faites , il y a 1heure sup et 7 mis sur le compteur de modulation .

L'important étant de comprendre l'accord de modulation de votre entreprise et de vérifiez le suivi de celle ci .

Quand vous serez en période basse en faisant moins de 35h par semaines, les heures votre compteur viendront compenser ces heures en moins .

Par Djodjojo

A OK sa marche sa marche je n'avais pas compris je vais regarder sa et voir tout sa merci en tout cas de vos réponse je vérifie sa après mon repas

Par kang74

Vous travaillez depuis quelle date ?

Après c'est toujours compliqué de pouvoir verifier la fiche de paie sur un forum .

Sachez que vous pouvez aussi prendre rendez vous avec l'inspection du travail pour qu'elle le fasse (et possiblement, s'il y a un souci avec cette entreprise elle le saura)

Chauffeur, ça fait partie des secteurs qui ont beaucoup souffert de la loi travail de 2008, puisque celle ci permet aux entreprises de calculer à leur sauce les heures supplémentaires avec cette histoire de cycle ...

Vous rajoutez un accord de modulation et c'est le pom-pom ...

Par Djodjojo

Moi ma fiche de paye c'est écrit noir sur blanc 0 heure supplémentaire juste salaire de base avec 151 heure

Par kang74

Oui mais c'est un compteur de modulation que je chercherai ;-)

Et aucune heures supplémentaires (au de là de 42h/semaines) n'apparaîtra avant 12 semaines (le cycle si pas d'accord)

Par Djodjojo

OK je regarderai sa sur ma fiche de paye

Par Djodjojo

J'ai regardé mais la première semaine c'est 3 jours elle commence un jeudi et va au samedi pour les 3 autres j'ai fait 51h30 d'heure supp dont 14 en heure modulable du coup...

Par Djodjojo

Jp je suis rentré par le biais de mon frère en ayant des explications par celui-ci mais mon patron fait des trucs chelous nous dit que c'est un forfait que les heures ne sont pas payées que si on fait pas ça et ça on aura la paye plus tard ect ect moi je suis venu travailler et je me rend compte que c'est le bordel et le patron veut faire c'est la loi donc je cherche à faire cesser cela que tout les autres ne disent rien et ne font rien

Par morobar

Bonjour,

Morobar ... Chauffeur/livreur ce n'est pas transporter des personnes .

J'ai passé 38 ans à diriger des entreprises de transport public de marchandises.

Alors c'est un secteur que je connais bien.

il n'existe nulle part d'accord de modulation du temps de travail, le temps de travail tourne autour de 50 h/semaine toute l'année. Aucune saisonnalité.

Le souci du chef d'exploitation est de:

* planquer une partie des heures car la situation est totalement illégale

* ne pas en rémunérer une partie, et une autre sous forme de salaire déguisé (ticket restaurant, prime de petit-déjeuner, prime de repas, prime de ceci-cela hors charge et hors impôts).

La loi oblige le chef d'entreprise à tenir un décompte des heures, approuvé par le salarié.

D'où l'obligation d'un carnet individuel et l'existence d'un logiciel dont j'ai indiqué le lien, pour rappel:
[url=https://mobilic.beta.gouv.fr/]https://mobilic.beta.gouv.fr/[url]

Par kang74

Jusqu'en quelle année ?

Comme déjà dit, c'est la loi travail qui est venue apporter son grain de sable au moulin dans un secteur qui, niveau pénibilité, était déjà pas mal .

Je n'invente pas les textes de la convention collective que l'intervenant a donnée, je transmets seulement les textes .

Et la convention collective explique bien cette histoire de cycle et de modulation .

Après pour le reste, j'ai simplement lu votre lien .

Par Djodjojo

Et quand mon patron me dit qu'il me paie en forfait 1600 toute l'année c'est interdit les forfaits dans les transports routiers on a d'accord en sachant que sur mon contrat c'est écrit noir sur blanc 35h à 1678h brut merci