



Solde de tout compte signé quel recours

Par **pierre7680**, le **08/05/2013** à **21:23**

Bonjour,rnrnJ'ai signé un solde de tout compte il y a plus de 6 mois mais je souhaiterai récupérer les heures supplémentaires qui ne m'ont jamais été payées.rnrnEn ai-je le droit ?rnrnJe vous remercie pour vos réponses motivées, et pour le temps passé à me répondre.

Par **moisse**, le **09/05/2013** à **08:43**

Bonjour,rnLe solde de tout compte signé par le salarié, et non contesté dans le délai de 6 mois est libératoire pour les sommes et indications qui y figurent.rn(code du travail L1234-20).

Par **pierre7680**, le **09/05/2013** à **10:02**

Bonjour,rnrnMerci de m'avoir répondu, mais mon solde de tout compte fait état d'une somme de X euros (correspondant au salaire, rtt et congés payés).rnrnEnsuite il est mentionné que cette somme m'est versée pour solde de tout compte , en paiement des salaires, accessoires de salaire, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.rnrnIl n'est pas fait mention des heures supplémentaires.rnrnPuis-je donc les réclamer?rnrnMerci,

Par **Lag0**, le **09/05/2013** à **11:10**

Bonjour,
Les heures supplémentaires sont comprises dans l'appellation "en paiement des salaires".

Par **pepelle2**, le **09/05/2013** à **19:18**

bonjour
Vous pouvez parfaitement attaquer devant le CPH si vous le désirez pour le paiement de vos HS. En effet, le SDTC n'est libératoire que pour les sommes indiquées sur celui ci et uniquement pour ces sommes là. Votre employeur n'ayant pas indiqué d' HS sur ce solde, vous pouvez donc les réclamer (on ne peut renoncer à des sommes non indiquées par principe même!)
Un SDTC ne comprend pas non plus de sous-entendus, le code du travail est clair à ce sujet Ainsi " salaire" ne sous entend pas " HS" L'employeur doit dans son SDTC indiquer toutes les rubriques concernant le salaire sinon justement il peut se voir attaquer pour des éléments qu'il n'a pas indiqués dans son document (donc dans votre cas les HS).

Par **Lag0**, le **10/05/2013** à **08:37**

[citation]Un SDTC ne comprend pas non plus de sous-entendus[/citation]
Bonjour,
Ce n'est pas un sous entendu, les heures supplémentaires sont bien du salaire. Elle viennent en paiement du travail effectué.

Par **moisse**, le **10/05/2013** à **09:12**

Bonjour,
Le salarié ne risque pas grand chose à tenter ce recours, il aura la température dès la conciliation.
J'ai bien perdu un procès contre un salarié m'avisant d'un arrêt de travail adressé par voie postale en pleine grève longue de la Poste alors qu'il disposait d'un téléphone mobile fourni par l'entreprise.
Contrairement à une légende, le salarié n'a d'autre obligation que d'envoyer l'arrêt dans les meilleurs délais (il n'est pas écrit 48 h) ni par la voie la plus rapide.

Par **Lag0**, le **10/05/2013** à **09:36**

Bonjour moisse,
Pourtant, le code du travail précise :
[citation]Article L1226-1
Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 3
Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :
1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.
Un décret en Conseil d'Etat

détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.
Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.
Ce n'est donc pas une légende, l'employeur n'a pas à verser la part complémentaire s'il n'a pas été prévenu dans les 48 heures.

Par **pepelle2**, le **10/05/2013** à **10:35**

Bonjour Lag0
Oui, les HS font partie du salaire, nous sommes bien d'accord mais il faut qu'une ligne HS figure bien dans le solde de tout compte, sinon le salarié peut attaquer quand bien même il n'ait pas dénoncé le solde dans les 6 mois. Ce que j'entendais par sous entendu, c'est que si l'employeur indique juste dans le SDTC une rubrique " salaire" sans rien précisé, on considérera qu'il ne s'agit que des salaires versés stricto sensu, c'est à dire sans les congés payés, les HS, etc ...

Par **moisse**, le **13/05/2013** à **11:45**

Bonjour,
je maintiens le terme de légende urbaine, en ce sens que le salarié ne peut pas être sanctionné s'il n'envoie pas l'arrêt dans les 48 h.
C'est cette croyance que je mets en évidence dans mes propos.
Il peut effectivement perdre (et encore) le droit au maintien de salaire.

Par **Lag0**, le **13/05/2013** à **13:19**

Bien sur qu'il est sanctionné puisqu'il ne touche plus que les IJSS et non le complément de salaire...

Par **moisse**, le **13/05/2013** à **16:49**

Mais non il ne s'agit pas d'une sanction.
Lorsqu'on se place sur ce plan, on évoque les sanctions qui nécessitent la mise en oeuvre d'une procédure avec convocation, entretien...
Je sais bien que vous faites la différence, mais pas forcément ceux qui nous lisent, et qui pensent encourir avertissement voire licenciement pour n'avoir pas adressé l'arrêt dans les 48 h.
Je peux vous dire que l'échec que j'ai subi devant un CPH en province, pourtant en départage, alors que fut démontré l'intention maligne du salarié qui nous a posé un problème commercial extrêmement important et fort coûteux.