



Modulation du temps de travail

Par **MathieuBN74**, le **24/08/2019** à **10:43**

Madame, Monsieur bonjour, rn Je suis salarié Niv III dans le domaine alimentaire avec la convention collective de la restauration rapide et avec la modulation du temps de travail que j'ai du mal à comprendre. rnrnMon employeur m'affirme qu'il n'est pas en tords dans le cas suivant. J'ai été embaucher le 1 Février 2018 en 35h modulable 42h pour l'activité saisonnière. Arrivée à la date Anniversaire je 1 février 2019 mon compteur avait un solde positif de 101h. Mon patron a refuser de solder les heures et m'a imposer de les laisser pour l'année 2019/2020 que cela me ferai un mois de congé en plus. Hors au 24 Août 2019 j'ai encore 90h supplémentaire et toujours pas de récupération. A savoir que du 1 février 2018 au 23 décembre 2018 j'ai effectuer plus de 300h supp , Comment me faire entendre par mon patron ? Est-il vraiment dans son droit ? Désoler si vous n'avez pas tout compris mais je m'y perd moi même dans toutes les dérogations et je viens donc vers vous pour me conseiller, j'ai peur de lancer une procédure prud'homale et le faire débouter .

Par **morobar**, le **24/08/2019** à **11:47**

Bonjour,rnrnVotre employeur comme hélas la grande majorité des employeurs de ce secteur ne connaît rien de rien au droit du travail et arrange à sa sauce les affaires, méthode coupe-coupe.rnrnPour faire simple voici en quoi consiste la modulation du temps de travail.rnrn* du 01/10 au 31/03 travail 25 h/semaine mais paie sur 35hrnrn* du 01/04 au 30/09 travail 44h/semaine mais payés 35hrnrnau 30/09 on fait les comptes et on paie les heures en trop au taux des heures sup.rnrnCeci est un exemple.rnrnIl faut donc que les périodes de modulation soient déterminées avant et non après.rnrnAlors bien sur ce n'est pas au milimètre, mais c'est le principe.

Par **MathieuBN74**, le **24/08/2019** à **13:47**

Encore merci à vous, mon employeur m'a dit "à la date anniversaire de votre entrée dans la société, nous régulariserons vos heures. Les heures en moins ne seront pas réclamées et les heures en sus payées". J'ai des dates anniversaires différentes pour chaque personne sous ma responsabilité et j'ai toujours fait respecter la date anniversaire pour eux depuis 2 ans pour qu'ils arrivent à -10h environ à leur date anniversaire donc il n'y a jamais eu de soucis pour eux. Je suis donc dans mon droit si je demande une rupture de mon contrat de travail pour faute employeur ?

Par **morobar**, le **25/08/2019** à **09:06**

L'employeur tente d'être honnête, mais de son point de vue seulement.
Je suis donc dans mon droit si je demande une rupture de mon contrat de travail pour faute employeur ?
Cela se nomme : la prise d'acte avec démission immédiate sans préavis et saisine simultanée du conseil de prud'hommes en vue de faire requalifier la démission en licenciement sans cause.
une demande de résolution judiciaire du contrat de travail, mais pendant ce temps vous continuez à travailler.
Attention à la prise d'acte, elle rencontre rarement le succès escompté devant le CPH. et dès lors la démission n'est pas requalifiée et reste une démission.

Par **MathieuBN74**, le **25/08/2019** à **09:19**

D'accord, avec une prise d'acte, mon employeur me verse quand même mon solde de tout compte immédiatement ? Car j'ai 50 CP et 90h supplémentaires qui ne m'ont toujours pas été payés.

Par **morobar**, le **25/08/2019** à **09:38**

Oui l'employeur est contraint de solder le contrat sans délai et le CPH doit examiner directement sans conciliation dans les 30 jours.
En pratique il faut compter un peu plus que 30 jours.
L'absence d'encadrement du Code du travail a amené la jurisprudence à créer la prise d'acte et à en définir les règles à respecter par des arrêts. Cette décision a été prise sur la base de [l'article 1184 du Code civil](#) statuant qu'une « condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement ». Le caractère bilatéral du contrat de travail devrait ainsi permettre au salarié de rompre unilatéralement la relation contractuelle, tout comme l'employeur peut le faire via le licenciement.
Les arrêts mis en avant par la jurisprudence témoignent ainsi de jugements au cas par cas qui statuaient sur la réelle gravité des griefs invoqués par les plaignants.
Il est à noter qu'un salarié qui prend acte de la rupture du contrat se retrouve immédiatement sans emploi, et donc sans salaire.
L'indemnisation de Pôle Emploi dans ce cas est également reportée dans le temps et

incertaine, dans la mesure où le caractère volontaire ou non de la rupture reste encore à vérifier. Le risque de précarité est subséquent maximal durant la période située entre la date de saisine du conseil des prud'hommes et celle de la prononciation du jugement (entre 10 à 16 mois).

C'est ainsi que la [loi n° 2014-743](#) relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié, a institué un nouvel article **dans le Code du travail : l'article L1451-1**. Cette loi vise à sécuriser davantage l'auteur de la prise d'acte en accélérant le traitement des contentieux et en supprimant la phase de conciliation : « Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

Source: <https://inspection-du-travail.com/ruptures-contrat/prise-acte/#cadre-reglementaire>

Il faut donc que la démission soit intitulée "prise d'acte" de façon claire pour enfermer l'employeur dans ses obligations.

Par **MathieuBN74**, le **25/08/2019** à **09:48**

Merci pour toutes vos réponses !