

## LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

# CFDT UTI Métropole

N°48 septembre 2014

- **Temps Partiel : Paiement des heures**

Il n'est pas rare que le salarié engagé à temps partiel effectue en réalité bien plus d'heures que le prévoit son contrat de travail, ces heures sont dénommées heures complémentaires dans la limite de 10%.

Ainsi à titre d'exemple : pour un contrat prévoyant 15 h par semaine, si le salarié a effectué 16H30, il a effectué 1H30 complémentaires.

Par contre si le salarié a effectué 17H30, il a réalisé des heures complémentaires et des heures supplémentaires.

- ✓ **Comment ses heures doivent-elles être payées ?**

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal majoré de 10%.

La Cour de Cassation rappelle qu'au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat, les heures supplémentaires doivent supporter la majoration de 25 % prévue par l'article L. 3123-19 du code du travail. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 juillet 2014, 13-15.954, Publié au bulletin)

Il arrive cependant qu'un accord ou une convention collective applicable à l'entreprise autorise que les heures complémentaires soient portées à 1/3 de la durée contractuelle.

C'est le cas de la convention collective SYNTEC (article IX de l'accord du 22 juin 1999)

Dans ce cas, les heures complémentaires peuvent être plus importantes.

Ainsi, pour un contrat prévoyant 15 h par semaine, si le salarié a effectué 20 h, il a réalisé 5 heures complémentaires.

Attention cependant, cela ne modifie en rien les règles de calcul du paiement des heures.

En effet, la Cour de Cassation rappelle que même en présence d'un accord ou une convention collective autorisant un dépassement d'un tiers du temps de travail, les heures effectuées au delà de 10% du temps de travail sont majorées de 25 %. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 juillet 2014, 13-15.954, Publié au bulletin).

La seule exception est édictée par l'article L3123-19 du code du travail : Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Il faut donc retenir :

- ✓ Les heures complémentaires inférieures au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées de 10 %.
- ✓ Les heures complémentaires autorisées par un accord collectif et effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées d'au moins 25 % sauf si l'accord spécifie une majoration inférieure.
- ✓ De plus, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la

durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

- **Quel montant d'indemnités devant le bureau de conciliation ?**

Lorsque le salarié conteste son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, le Code du Travail prévoit la possibilité de mettre un terme au litige qui l'oppose à l'employeur lors de la phase de conciliation.

Selon les dispositions de l'article L.1235-1 du Code du Travail, cet accord induira le versement d'une indemnité forfaitaire au salarié dont le montant pourra être déterminé selon un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

A titre indicatif, le barème est le suivant (décret n° 2013-721 du 2 août 2013, article D. 1235-21 du Code du travail) :

- ✓ Ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mois de salaire ;
- ✓ Ancienneté entre 2 et 8 ans : 4 mois ;
- ✓ Ancienneté entre 8 et 15 ans : 8 mois ;
- ✓ Ancienneté entre 15 et 25 ans : 10 mois ;
- ✓ Ancienneté supérieure à 25 ans : 14 mois.

Le procès-verbal constatant l'accord vaudra renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat.

A défaut d'accord, la procédure contentieuse suivra son cours.

- **Obligations pour le salarié, même au forfait annuel en heures, de respecter - temporairement- l'horaire collectif de l'entreprise**

La Cour de cassation s'est prononcée à ce sujet dans un arrêt du 2 juillet 2014.

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de contrôleur. Quelques années plus tard, par avenant, il a été convenu qu'il occupera un poste de chef d'équipe sur la base d'un forfait en heures sur l'année de 1 767 heures.

Pour faire face à des problèmes de production, il a été décidé de la constitution au sein de l'atelier de deux équipes afin d'augmenter la plage horaire de travail, le salarié dirigeant une équipe tout en conservant sa responsabilité sur l'autre.

Invoquant la liberté d'horaires prévue par la convention de forfait annuel en heures et la modification de son contrat de travail, le salarié a continué de se présenter à son poste de travail à 8 heures 30 malgré plusieurs lettres lui enjoignant de respecter les nouveaux horaires. Il a été licencié pour faute grave et a saisi la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Toulouse a décidé que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse.

Constatant que l'avenant qu'il a signé prévoit expressément que sa durée du travail ne peut être prédéterminée et qu'il bénéficie d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, les juges du fond ont retenu :

- ✓ Que le fait d'imposer au salarié de respecter des horaires fixes constitue une modification de son contrat de travail supposant son accord ;
- ✓ Que l'employeur ne peut lui reprocher de ne pas effectuer un travail qui commence nécessairement à un horaire fixe alors qu'il lui avait reconnu l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Condamné en appel, l'employeur forme un pourvoi en cassation

L'employeur argue notamment que si l'avenant signé soumettait bien le salarié à un forfait annuel en heures en reconnaissant son autonomie, aucune de ses stipulations (pas plus qu'aucune des dispositions de la convention collective régionale des industries métallurgiques de Midi Pyrénées visées) ne lui interdisait d'imposer temporairement à l'intéressé un nouveau créneau horaire pour faire face à une augmentation des commandes.

Cet argument fonctionne.

La cour de cassation pose le principe : « *une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction* ».

- **Action en justice du syndicat : un champ élargi**

La défense des droits des salariés non déclarés et de ceux des travailleurs détachés temporairement sur le territoire national par une entreprise non établie en France sont les nouveaux cas d'action en substitution des organisations syndicales.

Dans le cadre d'une nouvelle loi adoptée le 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale – qui passe parfois par le recours au travail dissimulé - de nouveaux cas d'action en substitution des syndicats ont vu le jour.

L'action en substitution du syndicat lui permet d'exercer un recours judiciaire au nom d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de sa part.

Le nombre de cas permettant au syndicat d'agir en justice en lieu et place d'un salarié sont limitativement énumérés par la loi.

A la liste des cas autorisant un syndicat à agir qui existent déjà (comme celui de l'action visant à défendre les droits des travailleurs à domicile, des salariés précaires, ou encore de ceux qui ont été licenciés pour motif économique), 2 nouveaux cas viennent s'ajouter :

- ✓ Les actions en justice résultant du travail dissimulé ;
- ✓ Les actions en justice résultant des salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France.

Comme pour les autres cas d'action en substitution du syndicat, l'organisation syndicale doit informer le salarié avant toute saisine du juge.

Une fois informé de la décision d'agir du syndicat, le salarié a la possibilité de s'y opposer. En outre, le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat, ou y mettre un terme à tout moment. En ce qui concerne l'action pour harcèlement, le salarié doit donner son accord exprès.

Outre l'action en substitution, qui permet de saisir le juge pour défendre les intérêts d'un salarié, le syndicat peut agir en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il

représente : le litige doit soulever une question de principe dont la solution peut avoir un impact sur l'intérêt collectif de la profession.

Cela peut être le cas au sujet de l'application de la convention collective : son inapplication par l'employeur ou son application erronée est de nature à causer un préjudice à l'intérêt de la profession que les syndicats sont en droit de défendre. (Cass.soc. 30 novembre 2010, n° 09-42990).

En revanche, les litiges nés d'une rupture conventionnelle ne permettent pas au syndicat d'agir en justice au nom de l'intérêt collectif (Cass. Soc. 15 janvier 2014, n°12-23942).

Éric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole