

Heures supplémentaires

Quelques rappels sur le droit du travail et les heures supplémentaires

Ce qui est commun aux personnels de statut privé et à celui de droit public

Le temps de travail est défini par le code du travail : Article L3121-1 *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.*

Les temps de repas et de pause sont considérés comme du travail effectif que dans la mesure où ceux-ci sont pris sur les lieux de travail et où l'employé ne peut vaquer à ses occupations personnelles librement (article L3121-2).

Le trajet domicile travail n'est pas du temps effectif de travail, toutefois si le trajet dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu de travail habituel celui-ci doit faire l'objet d'une compensation en repos ou financière (article 3121-4).

La durée légale de travail est de 35 heures par semaine (article L3121-1) sur une semaine civile commençant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 23h59 (article L3122-1)

Toutefois suivant l'article L3121-2 :

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

La fonction publique a choisi la répartition sur l'année. Décret 2000-815 du 25 août 2000

Dés lors que l'on choisi la répartition sur l'année la durée légale est fixée à 1607 heures (article L3122-4, décret 2000-815 modifié)

Pour son secteur privé L'ONF a choisi aussi le cadre de la durée annualisée afin de faire bénéficier son personnel de droit privé de l'A.R.T.T.

Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont des heures de **travail effectif** fait au-delà de la durée légale (L3121-15) De ce fait les déplacements peuvent ou non entrer dans le décompte.

Les déplacements :

Les déplacements qui sont effectués durant les horaires de travail constituent du travail effectif. Par contre, les déplacements pour se rendre sur les lieux de travail et pour en revenir, sauf stipulation contraire de l'employeur ce temps de trajet n'est pas du travail effectif. Il peut toutefois faire l'objet de compensations soit financières soit en repos lorsque le temps dépasse le temps pour se rendre du domicile au lieu de travail habituel.

Il y a donc lieu de connaître le lieu habituel de travail et les lieux autres.

Les heures supplémentaires :

Elles commencent donc dès la 36^e heure pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. Lorsqu'il a été choisi un cycle annuel comme dans la fonction publique, sont considérées comme heures supplémentaires :

1^e – les heures faites au-delà des 1607 heures annuelles

2^e -Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées. Pour être clair en dessus des 39 heures hebdomadaires (limite haute hebdomadaire fixée).

Qui les fixe ? L'employeur. Il faut un accord formel ou implicite de celui-ci.

Contingent annuel : 220 heures, il peut y avoir dépassement de ce seuil d'heure avec accord de l'employeur.

Paiement ou récupération : Les 220 premières heures ne peuvent être que rémunérées (article L3121-22), les suivantes peuvent l'objet de repos compensateur au lieu du paiement (article L3121-25).

Lorsqu'on parle en semaine les 8 premières heures sont rémunérées à 1.25 et les autres à 1.50. (L3121-22).

Les durées qui ne peuvent être dépassées :

10 heures par jour

44 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives

48 heures sur une semaine, toutefois ce contingent peut être dépassé exceptionnellement après avis du CTP sans pouvoir dépasser 60 heures hebdomadaire.

Les particularités de la fonction publique :

La durée légale de travail est annuelle donc fixée à 1607 heures.

Pour un PF le lieu habituel de travail est sa résidence administrative.

Le décret 2002-60 du 14 janvier 2002 (qui n'est pas applicable à l'ONF car les EPIC en sont exclus) donne le mode de compensation. Chaque heure peut être payée ou récupérée en repos.

Les particularités de L'ONF :

Ce décret ne s'appliquant pas aux personnels fonctionnaires, et comme il y a une réglementation, ce sont les règles issues du code du travail qui s'appliquent pour le paiement et la récupération des heures supplémentaires. Les 220 premières heures doivent être payées et les autres pouvant être récupérées ou payées.

Pour les personnels fonctionnaires et de droit public, les déplacements, lorsque celui-ci est plus éloigné que lieu de travail habituel est pris comme du travail effectif. Annexe de la note 01-PF-84.

Il y a à l'ONF 3 cycles, 2 à horaires contrôlables et 1 à horaires non contrôlables. Si pour les deux premiers, il est aisé à l'employeur de connaître la durée effective de travail, pour le troisième, il appartient aux personnels deux choses essentielles :

1. Respecter scrupuleusement les durées légales de travail et de repos soit :
 - 10 heures de travail effectif sur une amplitude journalière de 12 heures
 - 11 heures de repos consécutif
 - Une pose de 20 minutes (considérée comme du travail effectif) doit être prise pour 6 heures de travail consécutif.
2. Il se doit d'apporter la preuve du travail effectif effectué dans le cadre des 1607 heures annuelles ou des 39 heures hebdomadaires pour solliciter des heures supplémentaires.

Dans ce contexte :

- Soit l'ONF, par la masse de travail imposé expose son personnel implicitement à faire des heures supplémentaires.
- Soit le personnel devra scrupuleusement effectuer un décompte de ses heures annuelles pour pouvoir prétendre à des heures supplémentaires. La jurisprudence administrative privilégie la durée légale annuelle en l'absence de tout autre élément lui permettant de retenir une durée moindre. A l'ONF la note de service

de 01-PF-84 parle de 1600 heures. Les personnels à horaires non contrôlables n'ont d'autre impératif que de faire ce nombre d'heures sur l'ensemble de l'année.

Il appartient aussi au personnel de droit privé d'apporter la preuve que les déplacements constituaient des heures supplémentaires ou au contraire faisait partie des trajets quotidiens pour se rendre et revenir de son travail et qu'ils peuvent éventuellement faire l'objet de compensations soit financières soit sous forme de repos.

Deux exemples :

Pierre, TO et CT, passe à son bureau, juste à coté de chez lui, à 7h30 pour récupérer ses dossiers répondre à deux mails puis part sur les chantiers, il revient directement chez lui, après être passé sur le dernier chantier situé à 1 heure de route vers 17h15. Il a profité de sa pause déjeuner pour rester avec des ouvriers afin de discuter du planning de la semaine suivante. Nous avons donc

- 1 trajet le matin qui est du travail effectif,
- 1 repas qui est du travail effectif
- 1 retour qui est du travail effectif.

Donc Pierre ce jour là a effectué 10h45 de travail effectif. Il a dépassé les 10 heures de travail quotidien et sa responsabilité personnelle tant pénale que civile pourrait être recherchée en cas d'accident grave.

Sophie, TO et AP, est convoquée à 8h à une réunion d'UT située à 30mn de chez elle, sur la convocation il était précisé que le repas pouvait être pris en commun, celui-ci a duré 1h30 et elle rentre directement chez elle qui à la fois sa résidence administrative et sa résidence familiale vers 16h30.

Nous avons pour Sophie :

- Un trajet le matin qui est pour l'ONF du travail effectif.
- Un repas qui n'est pas du travail effectif puisqu'on lui a laissé la possibilité de vaquer à d'autre(s) occupation(s).
- Un trajet du soir qui est pour l'ONF du travail effectif.

Ce jour là Sophie a été en réunion de 8 h à 16h et comme son repas, même si elle a mangé avec ses camarades et qu'ils n'ont parlé que travail, n'est pas du temps de travail. Sophie a eu une amplitude de travail de 9 heures avec ses trajets mais 7h30 de travail effectif.

En conclusion :

A l'ONF, pour les personnels à horaires non contrôlables il sera très difficile, de faire reconnaître leurs heures supplémentaires, heureusement il existe encore des registres d'ordre à ne pas remplir à la légère.

Xavier PAGNOUX nous a confirmé que les déplacements sont, par endroits, récupérés sous forme de repos, ce qui se comprend pour les emplois tuilés de statut privé mais n'est pas conforme pour les CT fonctionnaires dont les déplacements sont du travail effectif.