

SOMMAIRE

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES	2
31 - ORGANISATIONS DE TRAVAIL	2
32 - HEURES COMPLEMENTAIRES, HEURES SUPPLEMENTAIRES	2
321 - Heures complémentaires	2
322 - Dépassement prolongé de l'horaire prévu au contrat.....	4
323 - Heures supplémentaires	4

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Réf: Loi n° 2000-37 relative à la réduction négociée du temps de travail dite loi Aubry II.

31 - ORGANISATIONS DE TRAVAIL

BRH 2000 RH 22
du 19.04.2000, § 12-131

Voir aussi art. 7 du présent chapitre.

Les organisations de travail qui sont mises en place sont en évolution par rapport aux "régimes de travail" en vigueur à La poste jusqu'à présent.

Selon les dispositions du Code du travail relatives au calcul des heures supplémentaires, on peut définir à La Poste deux modes opératoires principaux d'organisation du temps de travail.

ORGANISATION DE TYPE I : chaque semaine, la DHT est égale à la DHT légale de 35 h (ou réglementaire < 35 h). Les heures de travail effectif accomplies **au-delà de 35 h** sont des heures supplémentaires.

ORGANISATION DE TYPE II : ce mode d'organisation se réfère à la notion de cycle de travail. Le cycle de travail est une période de 2 ou plusieurs semaines à l'issue de laquelle la DHT moyenne (DHTM) est égale à la DHT légale (35 h) ou à la DHT réglementaire (< 35 h).

Les heures de travail effectif accomplies au-delà de la DHT moyenne légale (35 h) du cycle de travail sont des heures supplémentaires.

32 - HEURES COMPLEMENTAIRES, HEURES SUPPLEMENTAIRES

321 - Heures complémentaires

A. Définition des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que La Poste demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

▪ Cas particulier des Centres de tri

Les agents travaillant en Centre de tri sont payés 35 h (un temps complet) alors que la DHT est de 32 h (cf. art. 37 de la Convention commune).

Dès lors les heures effectuées à la demande de la Poste au-delà de 32 h sont considérées comme des heures complémentaires et payées comme telles ⁽¹⁾.

BRH 2004 RH 113
du 08.12.2004, § 335-336

Les heures complémentaires définies au § 1311 de la circulaire du 19 avril 2000 (BRH 2000 RH 22), effectuées par les salariés à temps partiel, ne peuvent avoir pour effet de porter leur durée du travail au niveau de la durée légale ou de la durée réglementaire applicable aux agents à temps complet affectés dans le même service ou établissement.

(1) précision apportée par le service concepteur.

B. Plafonnement des heures complémentaires

BRH 2004 RH 113 suite

En application de l'article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996, précisé par l'article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999, « *La Poste peut demander à l'agent d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.* »

Exemple : un salarié travaille 24 heures par semaine. Le plafond de recours aux heures complémentaires est de $1/3 \times 24 = 8$ heures complémentaires. Le salarié pourra donc effectuer jusqu'à 32 heures (24 + 8), cette durée restant inférieure à la durée légale (35 heures).

C. Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recours aux heures complémentaires doit être inscrite dans le contrat de travail du salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées ces heures complémentaires.

Lorsque La Poste envisage de recourir aux heures complémentaires, le salarié doit en être informé au moins **trois jours** avant leur réalisation.

À cette occasion, les motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires doivent être précisés au salarié. Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un agent ou un surcroît d'activité imprévu.

Dans ce cas, l'accord exprès de l'agent est nécessaire.

- Refus justifié du salarié

Le refus de l'agent d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement dès lors que :

- le recours aux heures complémentaires n'est pas prévu par le contrat de travail,
- les heures complémentaires proposées par La Poste vont au delà des limites fixées par le contrat de travail (article L. 212.4.3 du Code du travail).

- Refus injustifié du salarié

En revanche, lorsque le salarié refuse d'effectuer des heures complémentaires prévues dans le contrat et qu'il en a été informé plus de 3 jours avant leur réalisation, il commet une faute.

D. Régime indemnitaire des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel sont rémunérées et ne peuvent donner lieu à repos compensateur.

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu, en principe, à majoration de salaire.

Cependant, si une limite maximale d'heures au-delà du plafond légal de 1/10 et jusqu'à un tiers de la durée est prévue dans le contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (article L. 212-4-4 du Code du travail).

Exemple : si le contrat de travail fixe une durée hebdomadaire de 20 h, les heures complémentaires seront majorées de 25 % à partir de la 23^{ème} heure (d'un dixième de 20 h) jusqu'à la 26^{ème} heure (représentant la limite maximale d'un tiers).

322 - Dépassement prolongé de l'horaire prévu au contrat

Comme le rappelle l'article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 sur les conditions d'emploi des salariés relevant de la Convention Commune, l'article L. 212-4-3, dernier alinéa, du Code du travail précise que : « *Lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.* »

Cet article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 prévoit que « *lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à 2 heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée du travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent* ».

Exemple : le contrat d'un salarié prévoit 20 heures de travail hebdomadaires et un accomplissement éventuel de 2 heures complémentaires par semaine. Le salarié effectue au cours d'une période de 12 semaines :

- 22 heures pendant 5 semaines (soit 10 heures complémentaires),
- 27 heures pendant 7 semaines (soit 49 heures complémentaires).

Son horaire moyen se calcule de la façon suivante :

$(22 \times 5) + (27 \times 7)$, soit $110 + 189 = 299$ heures travaillées ;

$299 / 12 = 24$ heures et 54 minutes.

Un avenant au contrat doit être proposé au salarié pour un horaire de 25 heures par semaine.

Ainsi, le réajustement de l'horaire contractuel, sauf opposition de l'agent et dans le respect du préavis (7 jours), doit être concrétisé par la signature d'un avenant au contrat initial. Le quota d'heures complémentaires est ainsi modifié en conséquence tout en respectant la double limite du tiers de la durée de base et de la durée légale ou réglementaire de travail.

323 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de La Poste sont des heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire légale.

Cas des centres de tri (voir § 321).

A compter du 1^{er} janvier 2000, le dépassement du seuil de 35 heures de travail effectif par semaine (organisation type I) ou de 35 heures en moyenne dans le cycle de travail (organisation de type II) est constitutif d'heures supplémentaires.

NDS n° 96 du 03.06.93
§ 2.3
≠

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % de bonifications pour les 4 premières heures, à partir du 01.01.2001 (10 % pour l'année 2000).

FRHD 05.2001
du 12.02.2001
extrait

Nota :

Des codes éléments sont actuellement en cours de création pour permettre le paiement des heures effectuées entre la 36 et la 39^{ème} heure avec la bonification de 25 % et devraient être opérationnels en avril 2001.

NDS n° 96
suite
≠

Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} janvier 2001 entre 36 et 29 heures doivent continuer à être payées sur les codes existants actuellement aux taux de 110 % sachant que programme informatique effectuera un rappel automatique des montants dus au titre de la régularisation pour les heures effectuées depuis le 1^{er} janvier 2001.

- 25 % du salaire à partir de la 40^{ème} heure et jusqu'à la 43^{ème} heure incluse,
- 50 % du salaire à partir de la 44^{ème} heure jusqu'à la 48^{ème} heure.

Les majorations pour heures supplémentaires (à compter de la 40^{ème} heure) doivent être calculées sur le salaire de base effectif réel ainsi que sur les primes ayant le caractère de salaire, c'est-à-dire primes et indemnités forfaitaires et primes inhérentes à la nature du travail. En revanche, sont exclues de cette assiette les indemnités et primes représentatives de frais et les primes variables éventuelles.

BRH 2001 RH 9
du 29.01.2001
extrait

Le Code du travail prévoit que les repos compensateurs de remplacement (RCR) peuvent se substituer totalement ou partiellement, et dans tous les cas de façon facultative, au paiement des heures supplémentaires effectuées.

De même, l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 prévoit que les majorations et bonifications (majoration spécifique créée par la loi n° 2000.37 relative à la réduction négociée du temps de travail, afférentes aux heures supplémentaires effectuées suivent le même régime que les heures elles-mêmes (voir chap. 4, art. 4 du présent Recueil).

- Heures supplémentaires des salariés à temps partiel

BRH 2004 RH 113
08.12.2004

Le recours aux heures supplémentaires est, par définition, exclu pour les salariés à temps partiel, sauf lorsque la durée du travail est répartie sur une base annuelle en raison des besoins de la vie familiale.