

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 30

Mais au fait :

Actuellement que dit la Convention collective sur les majorations des heures supplémentaires ?

Antoine a raison de se poser des questions concernant la majoration des heures supplémentaires, les dispositions conventionnelles étant difficile à appréhender.

L'horaire collectif actuellement applicable à au sein de l'entreprise dirigée par Antoine est de 35 heures par semaine.

Juridiquement, le Code du travail indique que sont des heures supplémentaires, les heures accomplies au-delà de l'horaire légal soit 35 heures de travail effectif. Les heures supplémentaires sont accomplies à la demande de l'employeur. Les salariés qui ont des difficultés à gérer leur travail ne peuvent pas décider sans accord préalable, de prolonger leur présence au sein de l'entreprise, en dehors de leur horaire habituel.

Les dispositions de la convention collective de l'imprimerie de laurier et des industries graphiques en matière d'heures supplémentaires pour les ouvriers sont de rédaction ancienne et de surcroît très spécifique à la branche tant en terme de décompte des heures qu'en terme de taux de majoration.

Les partenaires sociaux de la branche ont distingué deux cas correspondant à deux situations bien distinctes.

Les heures dites occasionnelles de l'article 310 :

- 1. Toute heure de travail exécutée en dehors de l'horaire normal est une heure dite supplémentaire à salaire majoré, et ce, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées dans la journée ou la semaine, sous réserve toutefois des dispositions de l'article 312 (alinéa3).*
- 2. Dans le cadre légal et après avoir pris avis du Comité d'entreprise ou à défaut de délégués du personnel, la décision de faire effectuer des heures supplémentaires appartient à l'employeur.*
- 3. Les salaires réels des heures supplémentaires sont majorées de :*
 - 33% pour les deux premières heures ;*
 - 50% pour les troisièmes et quatrièmes ;*
 - 100% pour les autres.*
- 4. La répartition des heures supplémentaires entre les ouvriers d'une même catégorie devra être aussi équitable que possible.*

Les heures dites régulières de l'article 311 :

Lorsqu'un horaire régulier supérieur à quarante heures sera fixé à l'avance et pour une période d'au moins deux mois, le décompte sera fait par semaine et les taux de majorations qui se substituent à ceux que précise l'article 310 ci-dessous seront les suivants :

- 33% de la quarante et unième à la quarante-huitième heure.

Ces taux s'entendent pour des horaires ne dépassant pas onze heures par jour.

Il est recommandé dans ce cas, de réserver un repos d'une journée et demi non fractionnée.

Les termes de l'article 310 évoquent l'horaire normal et les salaires réels. A l'époque de la rédaction, les ouvriers n'étaient pas mensualisés mais payés généralement à la journée.

La référence à un horaire normal leur assurait alors en cas de dépassement une rémunération supplémentaire.

Lorsque les ouvriers ont été mensualisés, les partenaires sociaux de la branche n'ont pas estimé nécessaire de modifier l'appréciation du décompte journalier des taux de majoration des heures supplémentaires occasionnelles et irrégulières.

L'article 310 vise donc les heures supplémentaires accomplies de manière irrégulière ou occasionnelle au-delà de l'horaire habituel. Dans un tel cas, les majorations applicables sont appréciées et calculées à la journée et les taux sont 33% pour les deux premières heures, 50% pour les deux suivantes et 100% pour les suivantes.

Si des heures sont accomplies au-delà des horaires affichés, il s'agit d'heures au titre de l'article 310 de la convention collective. Le décompte sera journalier (exemple : en cas d'horaire habituel de 35 heures soit 7 heures par jour du lundi au vendredi, si le salarié accomplit 8 heures le lundi, 7 heures le mardi, 9 heures le mercredi, 8 heures le jeudi et le vendredi, il aura accompli 40 heures de travail effectif et bénéficiera de la majoration de 5 heures à 33%).

Quant aux termes de l'article 311, il en résulte que c'est uniquement en cas d'horaire régulier accompli au-delà de 40 heures, c'est à dire pendant **au moins deux mois**, que le décompte des heures supplémentaires est apprécié à la semaine.

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des taux de majoration pour les heures accomplies entre 35 et 39 heures les taux légaux sont applicables (25% de 35 h à 39h).

Cette position est confortée par une décision interprétative du groupe paritaire de suivi de l'accord de branche du 29 janvier 1999 signé par les représentants syndicaux et patronaux, selon laquelle il convient d'appliquer les taux légaux lorsque le salarié est employé selon un horaire régulier supérieur à 35 heures.

Existe-t-il une jurisprudence qui précise l'interprétation des articles concernés ?

Par deux décisions du 17 juin 2009, la cour de cassation conforte l'analyse de l'UNIIC quant à la majoration des heures supplémentaires comprises dans un horaire collectif resté à 39 heures hebdomadaires.

Nombre d'entreprises de la branche a maintenu encore aujourd'hui un horaire collectif supérieur à la durée légale, généralement 39h.

Estimant que l'accord paritaire du 29 janvier 1999 pour la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques prévoit un taux de majoration conventionnel de 33 %, plusieurs salariés ont réclamé le paiement des majorations sur cette base ainsi que les congés payés y afférents.

La cour d'appel a fait droit aux demandes des salariés estimant qu'« *en absence d'accord d'entreprise ou d'accord formel des salariés l'employeur se devait de payer comme heures supplémentaires payées au taux conventionnel les heures dépassant l'horaire habituel de l'entreprise sur la base de 35 heures hebdomadaires* ».

Cette interprétation n'est pas retenue par la Cour de cassation qui rétablit l'ordre juridique. Sur le fondement de l'article 1134 du code civil et de l'article 9.3.1. de l'accord paritaire du 29 janvier 1999, la Cour de cassation rappelle que le taux de majoration des heures supplémentaires à 33 % visé dans cet accord de branche ne concerne que les entreprises appliquant **la modulation du temps de travail** pour les heures effectuées dans la limite du quota d'heures de modulation et non compensées en fin de période annuelle.

Les salariés à l'origine du contentieux n'étant pas occupés selon un dispositif de modulation, la majoration précitée ne leur était donc pas applicable.

De ces deux arrêts de la cour de cassation confirme une décision interprétative du groupe paritaire datée du 28 février 2000, il s'ensuit que :

- Le taux de majoration unique de 33 % prévu à l'accord paritaire du 29 janvier 1999 ne vise que les heures non compensées en fin de période de modulation pour les entreprises qui appliquent un tel dispositif d'organisation du travail,
- Le taux légal de 25 % s'applique pour les entreprises qui ont conservé un horaire collectif supérieur à 35 heures hebdomadaires puisque le taux de majoration des heures supplémentaires constantes comprises dans cet horaire n'est pas fixé par la convention collective ou l'accord paritaire du 29 janvier 1999.

Cass. Soc. 17 juin 2009, 07-41111 et 07-42323, 07-42324, 07-42325.

Est-il possible, et si oui, comment élaborer un accord d'entreprise permettant de moduler les horaires et la rémunération des HS ?

L'accord paritaire du 29 janvier 1999 pour la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques comporte des dispositions relatives à un dispositif **de modulation du temps de travail**.

De nombreuses entreprises de la branche de moins de 50 salariés ont mis en place un système de modulation du temps de travail (compensation des pics d'activité par les creux pour arriver à une moyenne de 35 h en fin de période de modulation) sur le fondement de cet accord et ce en accès direct comme le prévoyait cet accord.

Mais, compte tenu des dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, Antoine dont l'entreprise occupe moins de 50 salariés peut conclure un accord avec ses délégués du personnel afin de mettre en place un dispositif de modulation du temps de travail et même prévoir **des taux de majoration des heures supplémentaires différents de ceux de la convention collective.**

Le taux de majoration unique de 33 % prévu dans l'accord paritaire du 29 janvier 1999 concerne les heures non compensées en fin de période de modulation pour les entreprises qui appliquent un dispositif de modulation du temps de travail.

Dans l'accord négocié au sein de l'entreprise d'Antoine, il pourrait être prévu que ces heures non compensées en fin de période soient **majorées de 25% et non de 33%.**

Cet accord, pour être valable doit être signé avec les délégués du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles mais il n'a pas à être validé par la commission paritaire de branche.