

Augmentation du temps de travail

Par **bitbull**, le **26/08/2015** à **22:26**

Bonjour,

Cela fait 13 ans que je suis salariée dans la société, mon contrat de travail stipule un temps de travail à 35 heures semaine. (convention collective du secteur tertiaire)

Notre employeur a décidé de passer notre temps de travail à 39 heures.

A-t-il le droit de le faire ?

Quel formalisme doit-il respecté ?

Quelles sont les sanctions en cas de refus du salarié ?

Doit-il nous faire signer un avenant à contrat ? et doit-il préciser la durée de cette modification ?

Quelles sont les contreparties pour les salariés ?

Je vous remercie d'avance pour votre réponse.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **27/08/2015** à **07:04**

Bonjour,

L'employeur peut vous faire effectuer des heures supplémentaires dans les limites légales et vous ne pouvez pas refuser si ce n'est de vous livrer à une insubordination qui peut être sanctionnée jusqu'à un licenciement...

Si l'horaire collectif se trouve modifié, il doit en informer l'Inspecteur du Travail...

Les heures supplémentaires sont payées majorées ou font l'objet éventuellement d'un repos compensateur de remplacement dans le cadre d'un Accord collectif...

Par **janus2fr**, le **27/08/2015** à **07:56**

Bonjour,

Concernant l'exigence des heures supplémentaires, il faut cependant que le besoin en soit justifié pour l'intérêt de l'entreprise.

On peut toujours se poser la question lorsque cette exigence n'est pas seulement ponctuelle, mais semble prendre le chemin d'un changement durable de l'horaire de travail.

L'employeur, dans ce cas, n'aurait t-il pas d'autres solutions telle que l'embauche d'un salarié

supplémentaire ?

Par **P.M.**, le **27/08/2015** à **08:27**

Je n'ai personnellement jamais vu de Jurisprudence interdisant à l'employeur un usage durable des heures supplémentaires dans les limites légales même si effectivement les Représentants du Personnel pourraient préconiser d'autres solutions...

Il me semblait même qu'un ancien Président de la République voulait généraliser la pratique régulière des heures supplémentaires allant même jusqu'à les défiscaliser...

Par **janus2fr**, le **27/08/2015** à **08:51**

Pourtant, vous devriez en trouver, des JP, qui affirment que les heures supplémentaires demandées doivent être justifiées.

Un employeur n'a, par exemple, pas le droit d'exiger d'un salarié de venir en heures supplémentaires uniquement pour l'embêter alors qu'il n'y a pas de travail à faire.

[citation]La demande d'heures supplémentaires doit être justifiée

Justifiée par les nécessités du service, l'intérêt de l'entreprise.

Des faits objectifs, donc. Et vérifiables.

Votre employeur ne peut pas décréter que vous ferez des heures supplémentaires demain, sans aucune raison. Une demande injustifiée serait abusive. Il n'en aurait pas le droit. Votre refus d'accomplir des heures sup' serait justifié.

[/citation]

[citation]- Les heures supplémentaires doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise et l'employeur, ne peut les imposer si les nécessités de l'entreprise ne l'exigent pas ;

[/citation]

<http://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/dossier/1546/1554-7-l-employeur-peut-il-imposer-des-heures-supplementaires-31610.php>

Par **P.M.**, le **27/08/2015** à **13:40**

Bien sûr que l'employeur ne peut pas commettre par exemple un délit de harcèlement moral mais cela n'a rien à voir avec faire exécuter d'une manière qui n'est pas seulement ponctuelle avec un changement durable de l'horaire de travail et c'est bien sûr sur ce point que je répondais sur l'usage (licite) durable des heures supplémentaires dans les limites légales...

Par **HCavocat**, le **28/08/2015** à **17:40**

Bonjour,

Il me semble qu'un point important de la question soulevée n'ait pas été abordé.

Si l'employeur porte la durée du travail à 39h de manière habituelle, sans l'accord des salariés (donc sans avenant au contrat de travail), alors que la durée antérieure et contractuelle était de 35h, il s'agit purement et simplement d'une modification unilatérale et interdite du contrat de travail.

En effet, l'économie du contrat reposait sur 35h. Le passage à 39h constitue une violation du contrat et un manquement à la bonne foi contractuelle. C'est sur ces notions que vous trouverez de la jurisprudence et c'est au regard de ces notions qu'un usage durable et systématique des heures supplémentaires peut faire l'objet d'une sanction.

La question et le débat sur les heures supplémentaires n'entre pas ici en ligne de compte. Bien sûr, les 4 heures seront payées comme heures supplémentaires. Il est rappelé toutefois que l'employeur ne peut utiliser le recours aux heures supplémentaires que dans la limite du contingent annuel légal ou conventionnelle (ce contingent sera vite explosé si les salariés effectuent du 39h hebdomadaires).

Ainsi, pour être plus précis, si l'employeur peut demander l'accomplissement d'heures supplémentaire dans la limite du contingent annuel, il ne peut, par le biais du recours aux heures supplémentaires, porter atteinte à l'économie du contrat de travail initial qui reposait sur 35 heures.

Par exemple, un arrêt remarqué de la Cour de cassation avait jugé ainsi : "Qu'en statuant ainsi sans rechercher si le caractère systématique des heures supplémentaires imposées à la salariée le samedi n'avait pas pour effet de modifier de façon substantielle le contrat de travail de l'intéressée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision" (n° 89-44.485). Dans cet arrêt, qui fait jurisprudence, l'avocat général, qui plaidait pour une cassation, reposait son argumentaire sur les notions évoquées plus haut.

Je vous conseille donc d'écrire à votre employeur en ce sens afin d'exiger le respect de vos 35h.

Par **P.M.**, le **28/08/2015** à **18:15**

Bonjour,

Je ne vois pas comment le contingent annuel d'heures supplémentaires serait vite explosé à raison de 4 heures supplémentaires par semaine, celui-ci étant légalement au maximum de 220 h sur l'année et je rappelle qu'il y a 52 semaines sachant que sauf erreur de ma part, je n'ai pas trouvé de disposition particulière à la [Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire...](#)

On peut remarquer que l'[Arrêt 89-44485 de la Cour de Cassation](#) fait mention à des heures supplémentaires effectuées systématiquement **le samedi** et qu'il ne considère pas qu'il y a

forcément modification essentielle du contrat de travail...

D'autre part, nous ne savons pas si le passage à 39 h se fait d'une manière durable...

Je vous conseillerais plutôt de vous rapprocher des Représentants du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise ou même de l'Inspection du Travail...

Par **HCavocat**, le **28/08/2015** à **18:34**

Bonjour,

Il est inutile de tenter de justifier votre position à tout prix.

L'arrêt de la Cour de cassation est suffisamment clair : qu'il s'agisse des samedi en l'espèce ou toutes les semaines (car un passage à 39 reviendrait à ça) peu importe, seule la notion d'économie du contrat compte. La bonne lecture de l'arrêt de cassation suppose une maîtrise de la technique de cassation : en reprochant à l'arrêt d'appel de ne pas avoir vérifié le point qu'elle souhaitait, la Cour de cassation signale aux juges de renvoi qui rejureront l'affaire que si le caractère systématique du recours est établi, il s'agira d'une modification illicite du contrat. Ce point est incontestable, même si vous le contestez.

L'usage systématique des heures supplémentaires est donc un motif de modification illicite du contrat. D'ailleurs, la Cour d'appel de renvoi a bien jugé, conformément à l'arrêt de la Cour de cassation, que l'usage des heures supplémentaires tous les samedis constituait une modification interdite du contrat. D'autres Cours d'appel ont également jugé en ce sens (CA PARIS, 2014, n°13/17822 condamnant le recours systématique aux heures supplémentaires). Alors imaginez ce qu'il adviendrait d'un passage systématique à 39 heures.

Vous pensiez qu'il n'y avait pas d'arrêts sur ces question, et il y en a.

Enfin, s'agissant du contingent annuel, inutile de rentrer dans un débat, comme je le signalais, ce débat est finalement "hors sujet".

Par **P.M.**, le **28/08/2015** à **18:48**

Mes information sont toujours gratuites donc ce n'est pas "à tout prix"...

Vous me faites rire avec votre technique de lecture de la Jurisprudence qui doit être toute récente à moins que vous vouliez que je vous rappelle des sujets anciens...

Vous même ne vous êtes pas posé la question de savoir si la modification était durable et il me semble que chaque mot compte dans un Arrêt de la Cour de Cassation...

Comme toujours il faudrait ne retenir que votre interprétation d'après une décision de 1991 non publiée au bulletin...

Je constate de votre propre aveu que vous utilisez des arguments hors sujet mais en plus complètement erronés comme celui du contingent d'heures supplémentaires...

Par **HCavocat**, le **28/08/2015** à **18:57**

D'autres sujets ???

Enfin, bref, inutile de débattre avec vous. Là n'est pas mon objectif. Il est regrettable que vous polluez ainsi les débats avec vos affirmations qui apparemment n'acceptent pas la contradiction.

Vous affirmiez qu'il n'y avait pas d'arrêts. Je vous en cite deux en quelques minutes et vous tentez de décrédibiliser ce débat en invoquant d'autres débats.

Je ne parlerai pas des nombreux débats où vos conseils étaient erronés. Encore aujourd'hui, vous avez conseillé un employeur de porter plainte contre un salarié qui se disait victime de harcèlement... J'ai dû immédiatement corriger vos propos et je comprend que cela ne vous va pas...

Bref, encore un débat pollué par vos contestations non sérieuses.

Par **P.M.**, le **28/08/2015** à **19:07**

Le pollueur n'est pas toujours celui qui le reproche aux autres...

Je m'en tiens personnellement à la Jurisprudence de la Cour de cassation...

Puisque vous voulez faire du hors sujet, je renvoie à [ce sujet](#) et chacun pourra constater que je suis loin de conseiller de porter plainte mais on sait qu'il vous manque souvent le calme et la sérénité pour lire un sujet...

Pour vos mauvaises lectures de la Jurisprudence et afin de ne pas faire du hors sujet, j'en ouvrirai éventuellement encore un autre ou en rappellerai un ancien...

Mais vous devriez vous calmer, même s'il ne faut pas demander l'impossible...

Par **P.M.**, le **28/08/2015** à **22:22**

J'ai beaucoup mieux à proposer qu'un débat et je me réfère à l'[Arrêt 96-43718 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Attendu que MM. Jean-Marie et Gérard X... reprochent à l'arrêt attaqué de les avoir déboutés de leurs demandes, alors, selon le moyen, que, premièrement, constitue une modification substantielle et unilatérale du contrat de travail, le fait d'imposer aux salariés une durée de travail permanente équivalente au contingent d'heures supplémentaires libres ; que la société Normandie Decap a exigé de M. Jean-Marie X... qu'il travaille 42 heures 30 par semaine et non 39 heures ainsi que cela découlait de son contrat de travail ; qu'en n'en déduisant pas que le contrat a été unilatéralement modifié, la cour d'appel a violé tant l'article 1134 du Code civil, que les articles L. 212-1 et L. 212-5 du Code du travail

Mais attendu, d'abord, que **les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas modification du contrat de travail**[/citation]

J'avais donc raison de simplement penser sans affirmer contrairement à ce que l'on me prêtait en indiquant :

[citation]Je n'ai personnellement jamais vu de Jurisprudence interdisant à l'employeur un

usage durable des heures supplémentaires dans les limites légales[/citation]

Maintenant, je peux donc affirmer qu'il y a une Jurisprudence qui le confirme que cela ne lui est pas interdit...

Qui parlait de contestation non sérieuse et prétendait qu'il était seul à avoir une maîtrise de la technique de cassation...

Il ne suffit pas d'étaler des titres et fonctions pour être crédible...

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **09:38**

Bonjour,

Pas besoin de décrédibiliser le pseudo HCavocat, il sait très bien le faire lui-même, c'est apparemment ce qu'il sait le mieux faire d'ailleurs...

Par **bitbull**, le **31/08/2015** à **21:07**

Merci pour vos réponses.

Vos remarques sont très intéressantes, je ne pensais pas créer une polémique sur ce sujet. J'étudie attentivement vos textes et je vous tiendrai au courant.

Merci encore pour ce débat.

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **21:30**

Personnellement, je reste à votre disposition pour poursuivre le sujet si besoin est et essayer de vous fournir les bonnes informations d'une manière la plus objective que possible et la moins obtuse en m'appuyant éventuellement sur la Jurisprudence adéquate...