

03 Aide-mémoire - Gestion des heures manquantes

1 Aperçu

Il arrive régulièrement que le solde horaire d'un collaborateur présente des heures en plus ou manquantes jusqu'à la fin de l'année. Les raisons peuvent être diverses et leurs effets varient selon la nature (heures en plus ou manquantes) ou selon celui qui est en cause (employeur ou salarié). Cet aide-mémoire explique comment gérer les heures manquantes

Quel est l'objet de cet aide-mémoire ? Cet aide-mémoire :

- explique les dispositions légales de la convention collective de travail relatives à la demeure de l'employeur ;
- favorise la compréhension de la gestion des heures manquantes ;
- informe des différentes formes d'heures manquantes ;
- décrit la démarche à adopter vis-à-vis des collaborateurs/trices engagés durant « le dernier quart de l'année »

2 Disposition de la CCT

2.1 Art. 28 Durée normale de travail

28.1 L'organisation du temps de travail (quotidien, hebdomadaire et annuel) incombe à l'employeur. La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet. Les travailleurs sont associés à la décision en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées. Le samedi est en principe un jour chômé.

28.2 La durée annuelle de travail est de 2184 heures (en moyenne 42 heures par semaine ou 182 heures par mois), temps de déplacement rémunéré compris. Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail journalier moyen de 8.40 heures (8 heures et 24 minutes). La durée annuelle de travail est déterminante pour le calcul du salaire fixe mensuel à verser aux travailleurs payés à l'heure. Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, le décompte des heures est effectué au prorata du temps travaillé.

28.3 La durée maximale du travail hebdomadaire est de 50 heures.

28.4 Est réputé temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet aller et retour entre l'entreprise et le domicile n'est pas considéré comme du temps de travail. La durée du trajet au-delà de cette base est comptée comme du temps de travail.

2.2 Art. 29 Organisation du temps de travail

L'organisation annuelle du temps de travail est communiquée au plus tard au début de l'année et contient les jours de compensation prévisibles pour chaque année civile.

Si l'organisation du temps de travail déroge au plan annuel, elle doit être communiquée avec une avance de deux semaines au moins. Cette règle s'applique également au temps anticipé et récupéré conformément à l'art. 23.1 CCT.

2.3 Art. 30 Heures supplémentaires

30.1 *Le travailleur est tenu d'effectuer du travail supplémentaire en cas de besoin. L'employeur ne demandera de travail supplémentaire au travailleur que dans la mesure où il peut l'exiger de bonne foi.*

30.2 *Le compte des heures de travail effectuées est clôturé à la fin de l'année. Le temps de travail réalisé qui dépasse la durée annuelle de travail (2184 heures) est réputé « heures supplémentaires » (cf. art. 22.2 CCT). Quant au déficit de temps de travail, il est perdu au détriment de l'employeur, à l'exception des heures en moins occasionnées par le travailleur.*

3 Disposition légale

3.1 Généralités

Il n'existe pas de disposition légale explicite régissant la gestion des heures manquantes. Leur gestion résulte par conséquent de diverses dispositions prévues par le code des obligations et la loi sur le travail.

Il existe par exemple des prescriptions légales régissant la durée du travail, les heures supplémentaires mais aussi le cas de demeure de l'employeur (le travailleur met à disposition sa main-d'œuvre mais l'employeur n'a pas de travail, ce qui signifie qu'il se trouve en demeure d'accepter la main-d'œuvre).

3.2 Demeure de l'employeur conformément à l'art. 324 CO

1 Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

4 Principes régissant les heures manquantes

4.1 Règlement du temps de travail

L'employeur fixe la durée de travail hebdomadaire (art. 28.1 CCT) dans les limites de ce que permet la loi. Selon la CCT, la durée journalière de travail est de 8.4 heures (8 heures et 24 minutes) en moyenne, soit une durée de travail hebdomadaire de 42 heures. Dans le cadre du modèle de temps de travail annualisé, il est possible de travailler jusqu'à la durée hebdomadaire maximale de 50 heures par semaine sur une certaine période, par exemple en été. En hiver, ces heures cumulées par anticipation seront de nouveau récupérées. A la fin de l'année, si l'année de travail a été complète (du 1^{er} janvier au 31 décembre), le solde doit être de 2184 heures en tout. Les heures effectuées au-delà des 2184 sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent, conformément à l'art. 22 CCT, être compensées jusqu'à fin mai ou, si la compensation n'est pas possible, être payées avec une majoration de 25 %.

4.2 Définition des heures manquantes (en moins) dans la CCT

Dans l'esprit de la CCT de l'enveloppe des édifices, les heures manquantes (heures en moins) sont les heures qui manquent à la fin d'année pour atteindre le nombre requis annuel de 2184 heures.

4.3 Le salarié ne remplit pas son taux d'occupation

Selon les dispositions de la CCT, ces heures sont perdues au 31 décembre à la charge de l'employeur. Cette règle devient toujours problématique quand une personne est embauchée durant le dernier quart de l'année et présente un solde insuffisant en fin d'année par rapport aux heures requises pour cette période en raison d'heures de travail réduites.

Quand des heures sont manquantes par la faute du salarié-e, celui-ci doit les compenser. Si le salarié ne parvient pas à rattraper les heures manquantes par sa faute, par exemple en raison de la fin du rapport de travail, les heures manquantes peuvent être compensées avec le salaire conformément à l'art. 323b CO.

Les heures manquantes que le salarié a causées avec des absences pour des raisons clairement imputables à sa personnalité et qui ne peuvent pas être compensées dans le délai d'un an doivent dans la mesure du possible être consignées afin qu'elles ne puissent pas passer, même a posteriori, pour des heures manquantes imputables à l'employeur lors d'un contrôle du temps de travail.

4.4 L'employeur ne peut pas remplir le taux d'occupation du salarié

Si le collaborateur/trice met sa main-d'œuvre à la disposition de l'employeur et que celui-ci ne parvient pas suffisamment à remplir les heures manquantes de travail, l'employeur se retrouve en demeure (art. 324 CO). En l'espèce, le salarié a le droit à l'intégralité du salaire parce qu'une faible demande fait partie du risque économique d'entrepreneur de l'employeur.

Dans le modèle de temps de travail annualisé, la demeure n'échoit toutefois qu'à la date de référence de la compensation (à la fin de l'année en général). Le solde d'heure peut fluctuer entre le positif et le négatif en cours d'année. Il convient de mentionner aussi dans ce contexte l'indemnité en cas d'intempéries prévue à l'art. 47 de la CCT mais uniquement si les conditions requises sont satisfaites bien sûr.

Globalement cela reste aussi une responsabilité de direction, cependant. L'employeur doit veiller à ce qu'il y ait suffisamment de travail avec les structures nécessaires. Les collaborateurs/trices n'ont que peu d'influence dessus. Ce risque incombe exclusivement à l'entreprise.

5 Règle du « dernier quart »

La commission paritaire nationale introduit la règle dite du « dernier quart » malgré l'absence de règles dans la CCT. Cette disposition vise à régler **la demeure de l'employeur** en cas d'embauche durant le dernier quart de l'année (entre octobre et décembre).

En cas de nouvelle embauche en octobre ou plus tard dans l'année, les heures manquantes cumulées à cause de la différence entre la durée de travail moyenne requise par mois et la durée de travail figurant dans le calendrier annuel de la durée de travail doivent pouvoir être (une fois) reportées sur l'année suivante.

Aide-mémoire CPN Enveloppe des édifices

17 mai 2024