

Salarié refusant les heures supp, recours de l'employeur ?

Par **Galaxy75**, le **28/10/2008** à **11:48**

Bonjour à tous !

Pour une fois, je ne vous sollicite pas pour mon cursus, mais pour mon papa !wink: Image not found or type unknown

Tout d'abord, désolée pour le titre un peu scié, mais j'avais pas la place pour en écrire plus ! lol: Image not found or type unknown

Mon papa, gérant de restaurant, a été hospitalisé en urgence la semaine dernière. Ma mère, qui y travaille également, a essuyé le refus d'un salarié, de venir travailler "exceptionnellement" le jeudi midi, son demi-journée de repos dans la semaine.

Apparemment, mon père ne pourra pas non plus être présent ce jeudi. Que faire s'il refuse encore ? Quel est le recours de mon papa ?

J'ai trouvé quelques infos intéressantes dans les anciens posts sur les heures supplémentaires, mais rien (ou tout du moins, je n'ai peut-être pas bien vu) concernant un éventuel recours. Est-ce une faute de la part du salarié ou bien ?

D'autre part, mon papa est passé au 35h il y a quelques années (je sais même pas pourquoi d'ailleurs sachant qu'il n'a que 2 salariés), lui est-il possible de revenir au 39h ?

Voili, voilou ! J'ai fait un peu de droit du travail cette année, mais apparemment c'était pas suffisant !!! D: Image not found or type unknown

Merci à vous !wink: Image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **29/10/2008** à **09:39**

Bonjour,

il me semble que l'employeur est libre de demander à ses salariés d'effectuer des heures supplémentaires.

Le refus d'un salarié d'effectuer des heures supplémentaires s'analyse alors en un comportement fautif.

L'employeur peut alors licencier le salarié pour faute grave.

Un décret de décembre 2004 a fixé un contingent d'heures supplémentaires de 220H/an/salarié. Mais je crois que la loi de modernisation du marché du travail de juin 2008 a modifié un peu le régime. Voir l'article Article L3121-11 du Code du travail.

Par **Camille**, le **29/10/2008** à **12:22**

Bonjour,

Pour simplifier...

Dans le cadre du contingent annuel légal d'heures supplémentaires, elles sont obligatoires à la demande du chef d'entreprise, sauf exceptions tirées de la cour de cassation (Ex : salarié prévenu trop tardivement pour un évènement prévisible, heures imposées systématiquement le samedi, heures ne répondant pas à des impératifs d'organisation, santé du salarié).

Au delà de ce contingent, heures proposées par le patron et acceptées au gré du salarié.

Donc le terme "choisies" n'est pas tout à fait bien choisi.

Un salarié ne peut pas aller voir son patron et dire "j'ai dépassé mon contingent, j'exige de faire encore quelques heures supplémentaires parce que tel est mon bon vouloir".

Refus d'effectuer des heures supplémentaires => Faute grave : "refus d'obéissance sans motif légitime" (Ex : Cour de Cassation Chambre sociale N° de pourvoi : 01-41006)

Par **Murphys**, le **29/10/2008** à **13:42**

Ah le monde de la restauration...faut pas s'étonner que les salariées refusent les heures sup vu la manière avec laquelle ils se font avoir par leurs patrons quand il s'agit de passer à la caisse. Là, l'addition ressemble plus à de la soustraction.

Par **claudeclaude**, le **29/10/2008** à **14:20**

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement : jurisprudence constante : cass soc 8.1.88 Bull V n° 644 p 415 - toujours d'actualité Cass soc 29 janvier 2003 pourvoi : 01-41006

Cependant un refus exceptionnel motivé par l'absence d'un délai de prévenance suffisant n'est pas fautif (cass soc 20.5.97 n° 2145 non publié) .

Notamment dans les entreprises qui sont passées de 39 h à 35h, normalement le salarié se voit garantir son rythme de travail grâce à un délai de prévenance de 7 jours (cf anc article L 212-9 du Code du travail devenu article L ???): cette disposition ne traite pas directement des heures supplémentaires. Elle doit donc être appréciée en fonction de l'impact que peuvent avoir les heures supplémentaires sur les périodes de repos.

Par exception qui est l'urgence, ce délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés.

Reste à savoir si ce dispositif est encore valable à ce jour.

C'est aujourd'hui l'Article L3122-2 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V) qui gouverne, à moins de considérer que les entreprises ayant passé des accords pour passer de 39 à 35h sont exclues, la matière :

[quote:13xb848k]Partie législative nouvelle

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT,
PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires

Section 1 : [b:13xb848k]Répartition des horaires sur une période supérieure à la
semaine[/b:13xb848k] et au plus égale à l'année

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.

[b:13xb848k]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 [u:13xb848k]en cas de changement de durée ou d'horaires [/u:13xb848k]est fixé à sept jours. [/b:13xb848k]

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.

[/quote:13xb848k]

L'urgence est elle régie par l'Article D3121-17 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

[quote:13xb848k]

Partie réglementaire nouvelle

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT,
PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre Ier : Durée du travail

Section 3 Durées maximales de travail

Sous-section 1 Durée quotidienne maximale

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article D. 3121-15, à la durée quotidienne maximale du travail.

S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article D. 3121-16 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

[/quote:13xb848k]

Ce dernier article devrait logiquement donner lieu à une interprétation a fortiori : ce qu'un employeur est autorisé de pratiquer dans le temps restreint de la journée lui est possible sur une plus longue durée.

Restera à définir ce qu'est l'urgence.

Par **Camille**, le **30/10/2008** à **08:23**

Bonjour,

Ceci étant, à mon humble avis, compte tenu de la situation d'urgence et par essence imprévue exposée par Galaxy75 (hospitalisation d'urgence du gérant), si le salarié n'a comme seul prétexte de son refus que c'était sa demi-journée de repos hebdomadaire, ça ne pèsera pas lourd dans la balance...

:roll:

Image not found or type unknown

Par **Galaxy75**, le **30/10/2008** à **22:26**

Bonsoir !

Tout d'abord je vous remercie pour les explications bien détaillées que vous avez bien voulu me fournir.

Mon papa ne demande jamais d'heures supplémentaires à ses salariés, sauf exception.

rarissime (ma mère est malade par ex. et encore, ça lui arrive de venir quand même

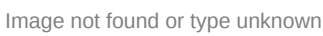
). Donc sur ce coup là c'était vraiment exceptionnel, et comme le disait si bien Camille, une situation totalement imprévisible, le SAMU étant venu chercher papa alors qu'il était déjà au restaurant...

Ce que je comprends mieux, grâce à vos explications, c'est qu'il y a un délai de prévenance, chose que je ne savais pas du tout. Je note en tout cas. En tout cas, pensez-vous que papa, doit quand même lui envoyer un courrier pour marquer le coup ? Mon père est pas du genre "peau de vache" et je ne pense pas qu'il souhaite le licencier...

Plus généralement, il est vrai, et pour y avoir travaillé moi même cette semaine, qu'il y a des moments "creux" où il n'y pas d'activité (pas trop de clients). Je pense qu'il serait logique de

proposer aux salariés de pouvoir partir, et le cas échéant, si un soir il y a du monde, de rester une heure de plus, non ? En fait je ne sais pas si ce système de compensation d'horaires peut jouer...C'est vrai que l'activité est tellement aléatoire, qu'il est difficilement prévisible, de savoir si oui ou non, un salarié doit effectuer des heures supp.

:wink:

En tout cas merci beaucoup ! 

Par **Camille**, le **31/10/2008** à **10:30**

Bonjour,

Ce délai de prévenance (L3122-2) admet des exceptions justement, les cas d'urgence.

Comme l'indique Claude en citant l'article D3121-17, la meilleure solution pour vous est de passer un coup de fil à votre inspection du travail pour connaître sa position, votre "circonstance" étant quand même très particulière.

[quote="Galaxy75":3bio4lj3]

Mon papa ne demande jamais d'heures supplémentaires à ses salariés, sauf exception rarissime (ma mère est malade par ex. et encore, ça lui arrive de venir quand même[/quote:3bio4lj3]

Oui, mais là, les circonstances sont différentes. Quand c'est lui qui est "en pleine forme", il pense pouvoir assumer tout seul, quand ça va moins bien, il assume quand même, mais à partir du moment où il est à l'hôpital, il ne peut pas imaginer qu'il va diriger les services du midi et du soir depuis son lit d'hôpital ou depuis la salle d'op'... Il "refile" donc le "bébé" à quelqu'un d'autre qui n'a pas forcément les mêmes capacités que lui.

D'où la demande nécessaire de "renforts".

Il va mieux, au moins ?