Heures supplémentaires imposées ou non

Par Miky22

Bonjour,
Est-ce qu'une entreprise est en droit d'imposer des heures supplémentaires à ses salariés et si oui combien de temps avant la fin de la journée une entreprise doit prévenir ses salariés pour effectuer ses heures supplémentaires ?
Merci d'avance pour vos réponses

Par janus2

Bonjour,
L'employeur peut imposer des heures supplémentaires, mais il doit prévenir le salarié suffisamment à l'avance pour que celui-ci puisse s'organiser.
Si l'employeur prévient le salarié trop tard, le salarié peut refuser d'accomplir ces heures supplémentaires sans que ce soit une faute.
Le délai de prévenance est généralement de 7 jours, des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité, mais en aucun cas l'employeur ne peut prévenir le salarié le jour même.

Par morobar

Bonjour,
Le délai de prévenance est généralement de 7 jours, des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité, mais en aucun cas l'employeur ne peut prévenir le salarié le jour même.

Ce sont deux affirmations gratuites pour moi.
Le délai de 7 jours concerne une modification d'horaire, et non un ordre d'accomplissement d'heures supplémentaires.
En outre la majeure partie de ces demandes concernent la journée de travail et il n'est pas illégal de demander une exécution le même jour.
Le salarié refusant l'accomplissement d'une heure supplémentaire doit justifier son refus par un motif impérieux auquel il ne peut déroger.

Par janus2

Bonjour morobar,
La demande d'accomplissement d'heures supplémentaires est bien une modification de l'horaire de travail et le délai de prévenance de 7 jours s'applique.
C'est ce qui est retenu par toutes les jurisprudences en la matière.
Idem pour les heures supplémentaires demandées le jour même, il est de jurisprudence constante qu'un refus du salarié n'est alors pas considéré comme une faute. Le salarié peut refuser ces heures supplémentaires dans la mesure où il n'a pas le temps de s'organiser.
Une maman qui doit passer chercher ses enfants à la sortie de l'école à 17h00 et qu'on prévient à 16h00 qu'elle doit rester jusqu'à 19h00, elle fait comment ? Ses enfants doivent l'attendre sur le trottoir ?

Par Isadore

Bonjour,

Il est difficile de faire exécuter des heures supplémentaires à un salarié en le prévenant le jour même sans modifier ses horaires.

De manière générale, l'ajout d'heures supplémentaires au planning habituel implique forcément un changement des horaires de travail, sauf salarié doué d'ubiquité.

Par morobar

C'est ce qui est retenu par toutes les jurisprudences en la matière.
Même si je ne suis plus informé depuis mon départ en retraite, je n'ai jamais entendu parler de telles jurisprudences qui contrediraient ma position.
Alors qu'il est constant que la plupart des décisions relatives à des heures supplémentaires sont décidées la veille au mieux, mais souvent le jour même.
Alors je vois d'ici le conducteur de TGV:
"Allo chef, j'ai largué le TGV entre Macon et Lyon, j'ai fait mon temps et j'ai piscine".
Dépêchez-vous il y a 500 passagers qui attendent.
Itou pour le chauffeur de bus, l'ambulancier, le serveur au restaurant...
Pire les infirmières au bloc opératoires qui larguent le chirurgien...

Par kang74

Bonjour

Histoire de mettre tout le monde d'accord ...
Le délai de prévenance s'adapte bien évidemment au secteur puisque c'est souvent un accord conventionnel qui permet plus de flexibilité avec un délai de prévenance réduit au minimum , notamment dans le secteur de la continuité des soins, ou de la sécurité des biens .
L'employeur est alors obligé de prévoir des contre parties .
Exemple pour les aides à domicile qui peuvent être prévenues avec un délai de 0 jours :
Article 37

En vigueur étendu
Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier. Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

? remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
? besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
? retour d'hospitalisation non prévu ;
? aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser quatre fois, par année

de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser quatre fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires doit le confirmer par écrit à l'employeur.

De plus , il y a des heures supplémentaires qui n'en sont pas et là on reprend votre exemple, Morobar , pour ce qui est des travaux urgents(organisation de mesures de sauvetage, prévention, accidents imminents) :
Article L3121-30

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Par janus2

Alors qu'il est constant que la plupart des décisions relatives à des heures supplémentaires sont décidées la veille au mieux, mais souvent le jour même.

Ce qui est, bien entendu, totalement faux !

Une entreprise qui rentre une grosse commande avec un délai court sait à l'avance qu'elle va devoir faire faire des heures supplémentaires pour livrer à temps. Cela ne se décide pas le jour même, mais dans le, ou les mois, précédent l'échéance.

Vous prenez volontairement des exemples extrêmes, transport, santé, justement des secteurs pour lesquels des dérogations existent, comme je le disais dès ma première intervention.

Par kang74

Par de là, ce qu'il faut savoir c'est la CCN , et la raison de ces heures en plus .

Parce que s'il poste pour sa femme qui est aide soignante, ben le délai de prévenance de 7 jours pour la continuité des soins, il n'existe pas et les demandes sont pour le jour même ...

Par janus2

Parce que s'il poste pour sa femme qui est aide soignante,

Vous avez des infos que nous n'avons pas. Dans le premier message de ce fil, il est juste question "d'une entreprise".

Par kang74

Je pense que ce qui a fait tiquer Morobar c'est votre affirmation :
Le délai de prévenance est généralement de 7 jours, des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité, mais en aucun cas l'employeur ne peut prévenir le salarié le jour même.

Effectivement l'information de la convention collective n'y est pas .

D'où des intervenants avec des réponses justes et contradictoires car sans cette information, impossible de répondre de façon pertinente .

La seule réponse à faire c'est ça dépend de la convention collective et du pourquoi des heures demandées .

Le terme " entreprise" ne présume pas de l'activité de celle ci , ni des raisons qui ont pu motiver l'employeur à faire faire des heures supplémentaires décidées le jour même .