

Edito

Cela fait deux réunions plénières que les membres du Comité d'Entreprise débattent avec la Direction des heures supplémentaires et de la façon dont elles ont été payées par PROSERVIA.

Nombre d'entre vous se sont manifestés à ce sujet et nous ont signalé leur mécontentement. Il nous apparaissait donc impératif de vous informer de vos droits en la matière afin que vous puissiez défendre au mieux vos intérêts.

Le dossier qui figure ci-après reprend les principales mesures règlementaires en la matière, mais n'est pas exhaustif. Nous pouvons vous apporter d'autres éléments en fonction de votre cas personnel.

RECONNAITRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Les Heures supplémentaires

Depuis que la **CFE CGC** a été créée chez PROSERVIA, nous n'avons eu de cesse de dénoncer les comportements de la Direction quant aux heures supplémentaires, et notamment en ce qui concerne Horoquartz. **La seule manière pour vous de savoir si vous avez réalisé des heures supplémentaires est de tenir par vous-même une comptabilisation de vos horaires.** La fourniture de documents privés est acceptée par les juges des Tribunaux des Prud'hommes. Néanmoins, vous devez connaître quels sont les principes sur lesquels se basent PROSERVIA et obtenir quelques informations sur la législation en vigueur.

Comment savoir si vous avez des heures supplémentaires ?

L'application vous permettant de saisir votre temps de travail est Horoquartz (Accord d'entreprise sur le Temps de Travail de 2015).

Dans le logiciel, une fois entré dans la saisie individuelle, il vous suffit d'aller dans « >JOU » symbolisée par l'icône  dans la barre de menu d'Horoquartz. Une fenêtre s'ouvrira vous permettant d'afficher les informations concernant votre temps de travail :

The screenshot shows the HOROQUARTZ interface with the following sections:

- Movements/Absences/Consignes:** A table with columns: N°, Sens, H réelle, H validée, Lieu, Motif, Autre, Date mod.
- Compteurs salariés:** A table with columns: Contrat théorique période modulation, Travail effectif période modulation, Récup HS en jour, Droit récup déplacement (Heure), Pts récup déplacement (Heure), Solde récup déplacement (Heure), Compteurs heure solidarité, H. solidarité saisie à la journée.

Si la partie inférieure n'est pas affichée, vous pouvez la modifier en cliquant sur sa ligne de séparation et en la glissant vers le haut. Cette partie vous permettra de voir si vous êtes dans le cas d'heures supplémentaires. Vous pourrez le constater dans la zone « Récup HS en jour ».

Nous contacter



@cfecgproservia

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfe-cgc-proservia@proservia.fr

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, nous vous remercions de bien vouloir nous l'indiquer à notre adresse mail.

En théorie cette zone correspond à la différence entre le « *Travail effectif période modulation* » et le « *Contrat théorique périodique modulation* ». Elle est calculée en jour et non en heures. Vous pouvez donc avoir zéro dans le cas où vous avez moins de sept heures supplémentaires.

En séance du C.E., nous avons cependant souligné **que le calcul réalisé était faux**. En effet, en reprenant l'exemple ci-dessus, il apparaît que : $(1153,05 - 1015,14) / 7$ heures travaillées = 19,70 jours. Il y a là une différence de 10 jours environ avec le calcul des heures supplémentaires de l'application. Si vous voulez visualiser, malgré tout, votre temps de travail, réalisez cette opération en fin de mois, certains éléments pouvant modifier vos compteurs en cours de mois (arrêt maladie, absence...).

Somme toute, vous ne pouvez pas faire confiance à vos compteurs Horoquartz.

Vous pourrez également lire les longues explications de la Direction pour justifier pourquoi ce chiffre est « faux » dans le compte rendu du CE du 26 au 27 Avril 2017 (lorsque celui-ci sera validé). Pour ce qui est des autres informations de cette fenêtre, elles ne seront pas traitées dans cette lettre d'information.

Que dit la législation sur les heures supplémentaires (liste non exhaustive) ?

- ✓ **Les entreprises ont une obligation de contrôle du temps de travail de leurs salariés**, lorsqu'ils travaillent par équipes, en roulement, par équipes successives ([Art. D3171-8](#)). L'article [L3171-4 du Code du Travail](#) fixe également une obligation supplémentaire en imposant **que le système qui recueille les informations sur le temps de travail des salariés doit être fiable et infalsifiable**. De plus, les salariés ont accès aux informations de décomptes quotidiens et hebdomadaires de leur temps de travail ([D3171-14 du Code du Travail](#)).
- ✓ Dans le cas de l'annualisation du temps de travail, les heures au-delà de 1607H sont considérées comme des heures supplémentaires. Pour qu'une annualisation soit mise en place, elle doit être encadrée par un accord d'entreprise ([L3121-44 du Code du Travail](#)). C'est le cas de PROSERVIA puisqu'un accord sur le temps de travail a été signé le 25 novembre 2015.
- ✓ **Il n'est pas possible pour l'entreprise de dépasser le seuil des 1607 heures pour comptabiliser les heures supplémentaires** ([Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-14.083](#) et [Cass. soc., 14 nov. 2013, no 11-17.644](#)), et ce, même si vous n'avez pas acquis suffisamment de congés durant l'année. En principe, le seuil de 1607 heures équivaut approximativement à : $(365 \text{ jours} - 104 \text{ jours de repos hebdomadaire} - 25 \text{ jours de congés payés} - 6 \text{ à } 7 \text{ jours fériés ne tombant pas pendant un repos hebdomadaire}) = (229 \text{ à } 230 \text{ jours}) \times 7 \text{ heures} = \text{entre } 1603 \text{ et } 1610 \text{ heures, ramené à } 1607 \text{ heures (journée de solidarité incluse) par la législation.}$
- ✓ Les heures supplémentaires sont payées d'après les compensations financières rédigées dans l'accord d'entreprise qui peut être moins-disant que la réglementation en vigueur (10% minimum). Chez PROSERVIA, elles sont normalement payées d'après les taux suivants ([L3121-38 du Code du Travail](#)) :
 - **8 premières heures (de la 36^{ème} à la 44^{ème} heure) : salaire horaire augmenté de 25%**
 - **Au-delà des 8 premières heures : salaire horaire augmenté de 50%**

Le nombre d'heures supplémentaires ainsi que le taux majoré doivent figurer sur votre bulletin de salaire lors du paiement de celles-ci.

- ✓ La mise en place d'une annualisation du temps de travail ne nécessite pas, en principe, l'accord exprès des salariés ([C. trav., art. L. 3121-43](#)).
- ✓ Les dispositions de la Convention Collective ou de l'accord d'entreprise peuvent aussi prévoir **le remplacement de tout ou partie de la rémunération de ces heures par un repos compensateur équivalent**. Dans ce cas, les heures récupérées sont déduites du total des heures supplémentaires dues.
- ✓ Le contingent annuel représente un certain volume d'heures supplémentaires effectuées par an et par salarié. Il se détermine par accord collectif. À défaut, un décret en fixe le nombre ; actuellement il est fixé à 220 heures par an et par salarié. **Le contingent annuel de PROSERVIA fixé par l'accord d'entreprise est de 220 heures, celui de la Convention Collective SYNTEC est de 90 heures + 40 Heures négociables par accord d'entreprise.**

En dessous du contingent annuel, l'employeur qui souhaite faire effectuer des heures supplémentaires aux salariés doit simplement en informer le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel). Au-delà du contingent, il doit demander leur avis aux représentants du personnel.

Nous contacter



@cfecgproservia

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfe-cgc-proservia@proservia.fr

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, nous vous remercions de bien vouloir nous l'indiquer à notre adresse mail.

La Lettre d'information

- ✓ **La décision de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur** dans le cadre de ce qu'on appelle son pouvoir de direction, c'est-à-dire de son pouvoir d'organiser comme il l'entend l'activité de son entreprise. Le salarié est donc en principe obligé d'effectuer ces heures supplémentaires. **La réalisation d'heures supplémentaires par le salarié et qui ne sont pas contestées par l'employeur, équivaut à la l'acceptation de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires lorsqu'il est au courant que le salarié en réalise.** Celles-ci doivent donc être payées normalement. Sa contestation ne peut pas intervenir plusieurs mois après leur réalisation.
- ✓ La loi encadre l'usage des heures supplémentaires en imposant des quotas maximum à ne pas dépasser :
 - Un salarié ne peut pas dépasser plus de 10 heures par jour
 - Il ne peut pas travailler plus de 48 heures par semaine, 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles
 - Sur une durée de 12 semaines consécutives, le salarié ne peut pas dépasser 44 heures par semaine en moyenne.

L'application de l'annualisation par la Direction de PROSERVIA

- Après validation du manager (ou pas), la Direction s'est donné le droit de **valider ou non vos heures supplémentaires**, et ce, **de nombreux mois après que vous les ayez effectuées**, remettant ainsi en cause la validation de votre manager.
- Dans certains cas, les paramètres de l'application permettent de **dépasser les 1607 Heures annuelles**. De ce fait, cela diminue le nombre de vos heures supplémentaires.
- Dans le cas de certains salariés, **des dépassements de 10 heures maximum par jour sont réalisés**
- **L'application Horoquartz ne semble pas infalsifiable** (relevé dans des questions DP et lors du dernier CE) **et fiable** (compteur des heures supplémentaires notamment).
- **L'entreprise ne vous remet pas un état mensuel des heures supplémentaires effectuées**, voire même un état annuel de celles-ci pour que vous puissiez savoir ce que vous avez réalisé comme temps de travail. Pour une majorité, **elle n'a pas non plus contesté** mois par mois, **les heures supplémentaires que vous avez exécutées**. Elle ne peut donc pas revenir sur leur accomplissement et ne pas les valider en fin d'année.
- PROSERVIA **n'a pas consulté les membres du Comité d'Entreprise sur les dépassements de contingent annuel d'heures supplémentaires** (Délit d'entrave).

COMMENT POUVEZ-VOUS REAGIR SI VOUS VOUS SENTEZ LESE(E)S ?

Cette liste d'irrégularités n'est pas exhaustive, bien d'autres éléments peuvent être considérés comme illégaux.

La **CFE-CGC** a contacté l'Inspection du Travail de Nantes (compétente nationalement puisque le siège social est dans son périmètre) en lui demandant d'effectuer un contrôle de l'application de la législation des heures supplémentaires par PROSERVIA. Le dossier est en cours.

Même si l'Inspection du travail intervient par l'intermédiaire d'un contrôle de l'application de la loi, elle ne peut pas agir pour le compte de tous les salariés. Vous pouvez toutefois prendre rendez-vous avec celle de votre lieu de Travail afin qu'elle étudie votre dossier. Elle vous indiquera si l'entreprise a commis des erreurs dans votre cas.

Face à un refus confirmé de la Direction, la seule solution qui existe aujourd'hui pour obtenir réparation du préjudice que vous avez subi, est de soumettre votre dossier individuel à l'appréciation des juges du Tribunal des Prud'hommes de votre lieu de travail. C'est le seul moyen de récupérer l'argent que vous avez perdu par le non-paiement de vos heures supplémentaires et d'obtenir réparation du préjudice subi.

En ne faisant rien, vous cautionnez l'attitude des dirigeants de PROSERVIA et les autorisez à rester en dehors des limites légales. Aujourd'hui ce sont les heures supplémentaires, qu'y aura-t-il demain comme autre dérive ?

Les membres de la **CFE CGC** se tiennent à votre disposition et peuvent vous aider à compléter votre dossier. Vous trouverez le CERFA concernant le dépôt d'un dossier au Tribunal de Prud'hommes à l'adresse suivante :

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_15586.do et la notice à l'adresse suivante :

<https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=52117&cerfaFormulaire=15586>

N'hésitez pas à nous contacter.

Nous contacter



@cfecgproservia

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfe-cgc-proservia@proservia.fr

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, nous vous remercions de bien vouloir nous l'indiquer à notre adresse mail.