

HEURES PERDUES À LA SUITE D'UN CONFLIT EXTÉRIEUR À L'ENTREPRISE : QUELLE RÉCUPÉRATION POSSIBLE ?

La récupération des heures perdues ne peut légalement intervenir que dans les cas restrictifs d'interruption collective de travail justifiée par des motifs énumérés par la loi (cause accidentelle, force majeure, inventaire, pont entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire) ce qui n'est pas le cas d'empêchements individuels de salariés dans le cadre d'une grève des transports.

Pour autant, l'employeur et le salarié peuvent s'accorder pour récupérer des heures non travaillées du fait de la

grève. Dans cette hypothèse, les heures récupérées doivent être payées en taux majoré dès lors qu'elles entraînent un dépassement de la durée légale.

A défaut de récupération, les heures non travaillées ne sont pas payées ; pour éviter une baisse de rémunération, le salarié doit alors poser un jour de congés (ou un jour de repos s'il travaille dans le cadre d'un dispositif de JRTT ...).

Formalisme à respecter

L'accord entre l'employeur et le salarié doit se matérialiser par un écrit signé des deux parties et précisant les éléments suivants :

- le nombre d'heures récupérées (cf. infra pour la détermination de ce nombre) ;
- les modalités de cette récupération (date et positionnement horaire), étant précisé qu'elle ne peut conduire à déroger aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail ;
- le taux de majoration des heures récupérées, qui ne peut être inférieur au taux applicable dans l'entreprise.

Cet accord doit être transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, si le salarié travaille dans le cadre d'horaires collectifs, l'employeur devra veiller à opérer un décompte horaire individuel de son temps de travail la ou les semaines pendant lesquelles il récupère les heures non travaillées (la récupération fait en effet sortir le salarié du cadre du décompte collectif).

NB : A la différence du dispositif légal de récupération des heures perdues qui implique le chômage d'une ou plusieurs journées complètes de travail, les heures non travaillées du fait d'une grève extérieure peuvent ne concerner que quelques heures dans une journée donnée, compte tenu d'une arrivée tardive ou d'un départ anticipé.

Détermination du nombre d'heures à récupérer

Plusieurs cas doivent être envisagés :

Salarié dont les horaires sont fixés par l'employeur (salarié non autonome)

Que le salarié travaille dans le cadre de droit commun d'un décompte hebdomadaire du temps de travail ou dans le cadre d'un aménagement pluri-hebdomadaire

Salarié sous convention de forfait en heures

Le temps de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures est décompté en heures, mais ces salariés n'ont pas d'horaires prédéfinis par l'employeur. Ils sont tenus à un certain nombre d'heures de travail par semaine, mois ou année selon le type de forfait, mais, par définition, n'ont pas de

du temps de travail, ses horaires sont décidés par l'employeur.

Dès lors, le nombre d'heures à récupérer est égal au nombre d'heures qu'il aurait effectuées s'il avait pu venir travailler ou au nombre d'heures non travaillées du fait de son arrivée tardive ou de son départ anticipé.

« journée type » (ils sont tenus au respect des durées maximales de travail).

Deux situations doivent être distinguées :

- Journée de travail réduite du fait de la grève : le nombre d'heures dont le salarié demande la récupération afin d'éviter une baisse de rémunération dépend du volume d'heures perdues et de l'autonomie du salarié, c'est-à-dire de sa capacité à récupérer ces heures sur

d'autres jours de travail au sein de la même période de référence. La demande de récupération peut ne pas s'avérer nécessaire.

- Journée complète non travaillée, dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas travailler à distance de l'entreprise : dans cette hypothèse, la récupération doit être officiellement prévue, sous peine de retenue sur salaire.

Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer ensemble la durée type de la journée perdue. La méthode

la plus simple consiste à diviser le nombre d'heures prévues au forfait par le nombre de jours travaillés au sein de la période de référence. S'il s'agit d'un forfait annuel, il est suggéré de se référer à la méthode de calcul prévue par l'accord collectif pour l'hypothèse d'une absence non rémunérée.

Les heures à récupérer viendront s'ajouter au plafond d'heures de la période de référence suivante (ou des périodes suivantes selon les modalités d'échelonnement des heures récupérées décidées par l'employeur et le salarié).

Salarié sous convention de forfait annuel en jours

Le forfait en jours repose sur l'autonomie du salarié qui décide librement du nombre d'heures de travail dans ses journées (dans la limite d'une amplitude raisonnable de travail et en tout état de cause du repos minimal quotidien). Ainsi, le fait que sa journée de travail soit « raccourcie » par des problèmes de transport est sans impact. Il décomptera, selon les cas, une journée ou une demi-journée de travail.

Le salarié peut également opter pour un travail à distance grâce aux moyens de connexion dont il dispose.

En revanche, le salarié ne peut pas ne pas travailler du tout, ni dans l'entreprise ni à distance, et ne pas décompter de jour non travaillé (journée de repos par exemple, ou de congés).