



Union
syndicale
Solidaires

**ET, LES COLLEGUES, SI ON
ARRETAIT DE SE FAIRE
ARNAQUER ?**

**LES HEURES SUP : EN FINIR
AVEC LA LANGUE DE BOIS !!!**

Il y a des années que ça dure, et ça empire !!! C'est presque devenu un jeu dans les Instances Représentatives du Personnel : On évoque les heures supplémentaires réalisées quotidiennement par les salariés, et la Direction nous répond que les demandes ne remontent pas jusqu'à elle. Et quand les salariés en parlent avec leur manager, on leur rétorque que c'est parce qu'ils sont mal organisés...

Jeu de dupe, bien sûr où la tricherie est permanente et institutionnalisée par un Directoire, donc, en ricochet bien obéissant par les Directeurs de Groupe ou de service.

Sauf que pour les salariés, ce n'est pas d'un jeu dont il s'agit, mais d'une réalité de travail, dans tous ses excès pervers et éprouvants. Quand on l'analyse sur le terrain, c'est d'une logique et d'une simplicité élémentaire : moins d'effectifs, plus de travail, plus de contraintes de conformité et de contrôle, une bonne partie des tâches du quotidien invisibles et ignorées des « instruisous » qui pensent tout savoir et tout maîtriser, ça ne donne au final que 2 alternatives :

Soit on fait tout ce qu'on peut dans l'horaire normal de travail, et on trie pour abandonner ce qu'on pense être le moins important, et on prend le risque de la sanction disciplinaire.

Soit on déborde allègrement des horaires, et on prolonge de plus en plus l'amplitude de travail, et

on prend le risque d'y laisser sa santé, son équilibre familial et de faire passer ceux qui ne restent pas pour des moutons noirs.

Le signe le plus patent que la direction est tout à fait consciente de cet état de fait, c'est qu'elle refuse systématiquement la mise en place d'un outil électronique de contrôle des heures d'arrivée et de départ du Personnel. Elle sait bien que ça l'obligerait à rémunérer ce qui est fait bénévolement aujourd'hui !!!

En clair, la CELDA se fait de l'or en barre sur l'engagement et la conscience professionnelle de ses salariés.

Il est plus que temps, aujourd'hui, que nous, les représentants du personnel, nous posions les questions essentielles sur ce constat, partagé par tous.

Tout d'abord nos collègues concernés ne remplissent pas les imprimés de déclarations de ces heures supplémentaires (principalement pour les raisons évoquées plus haut). Ensuite, nous arrivons à une étape

**MARTIN: COMMERCIAL
1^{RE} LIGNE ! POUR LE MÊME
SALAIRE, EN FAIRE PLUS...
BIEN MON CAPITAINE !!!**



St Etienne, le 3 mars 2011

**La guerre des horaires
est déclarée !!!!**

inquiétante, où le rapport des salariés de la CELDA à ces dépassements d'horaires devient pathologique. En effet, dans les propos de nombre d'entre eux, il y a de la culpabilité à partir, si ce n'est à l'heure, du moins pas trop tard (avant 18H 30). « Je me force à partir » est une phrase très souvent entendue lors de nos visites. Enfin, la CELDA est devenue un lieu de non droit, puisque le Code du travail, sur ce point là comme sur d'autres, n'est pas respecté.

L'enquête sur la santé au travail de Sud avait permis de chiffrer le nombre moyen d'heures supplémentaires à plus de 4 heures en 2008. Nul doute que ce chiffre a encore augmenté en 2011, notamment avec la nouvelle surcharge de travail d'Activation clientèle. Que faire ?

La responsabilité juridique de l'entreprise est engagée au moins à 2 niveaux :

1. La santé des salariés se dégrade lorsqu'ils sont soumis à un choix dont les 2 alternatives sont contraires à leurs valeurs :

A. Je pars à l'heure pour respecter ma famille et je ne peux pas assurer la qualité de mon travail.

B. Je reste tard au travail pour respecter ma conscience professionnelle, je ne peux pas assumer une vie familiale normale et je m'épuise.

2. Le code du travail stipule que le fait, pour un hiérarchique, de « cacher » les heures supplémentaires réalisées dans son unité s'assimile juridiquement à du travail dissimulé **passible d'une peine de prison de 3 ans et une amende de 45 000 €**.

Est ainsi visée la « récupération sauvage » d'heures supplémentaires (récupération non formalisée d'un dépassement d'horaires n'ayant pas été déclaré).

Forts de ces 2 réalités, nous fixons un ultimatum à notre direction pour qu'elle fasse le nécessaire afin de choisir entre le respect de l'horaire collectif de travail et le paiement des heures réellement effectuées. A SUIVRE !!!

Autorisation préalable ? Une idée reçue !!!

Depuis plus de 30 ans, les heures supplémentaires sont reconnues comme telles et rémunérées en conséquence dès lors qu'elles sont effectuées avec l'accord au moins implicite de l'employeur (Cass. soc., 20 mars 1980, n° 78-40.979, Monnini c/ Dupont, Cass. soc., 30 mars 1994, n° 90-43.246, Collet c/ CRAM d'Ile-de-France).

L'arrêt que vient de rendre la Cour de cassation ne révolutionne pas cette position, mais vient néanmoins illustrer ce qu'il est permis d'entendre par « implicite ». Dans l'affaire en cause, un salarié effectue des heures supplémentaires, sans l'accord express de son employeur mais pas à son insu non plus puisque ces heures sont inscrites sur des relevés d'heures ensuite transmis à l'employeur. Quand vient le moment de les rémunérer, celui-ci conteste au motif qu'il n'avait, justement, pas autorisé le salarié à les effectuer.

Pas faux répond le juge de cassation. Pas faux, mais très insuffisant : absence d'autorisation expresse ne rime pas nécessairement avec refus, et peut au contraire s'ensuivre d'une autorisation implicite. Ainsi, même si l'employeur avait subordonné le paiement des heures supplémentaires à une demande préalable soumise à son autorisation, le fait que le salarié les ait effectuées quand même, qu'il l'en ait informé par le biais de ses relevés d'heures et que l'employeur n'ait pas réagi au vu de ces documents suffit à établir qu'il a - par son silence - donné son accord : les heures supplémentaires sont constituées et doivent être rémunérées.