

Catégorie 4 : Modèle de temps de travail – Questions d'interprétation des CPP CN 2023

Art. 26 LMV 2023

Modèle de temps de travail selon la NOUVELLE teneur de l'art. 26 conformément à la convention du 29 novembre 2022

Les parties contractantes de la CN ont adapté le modèle de temps de travail selon l'art. 26 CN en vigueur jusqu'à présent de la manière suivante [les modifications apportées sont soulignées] :

Art. 26 Heures supplémentaires et heures négatives

1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins sont des heures négatives. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires. L'entreprise peut opter pour l'une des variantes suivantes (al. 2), mais doit obligatoirement communiquer ce choix à la Commission paritaire avant la fin du mois d'avril chaque année. La variante choisie est valable pour au moins une année de décompte. En l'absence de choix, la variante a) s'applique.

2. Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donnent droit à un supplément de 25 %. Deux heures au maximum peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, les heures restantes devant être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément. Dans tous les cas, le supplément doit être versé le mois suivant. Toutefois, au total, 25 heures supplémentaires effectuées au cours du mois en cours peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires par mois, à condition et dans la mesure où le solde total ne dépasse pas : pour la variante a) 100 heures, pour la variante b) 80 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base. Pour la variante b), les heures négatives peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et aussi longtemps que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé. Les heures négatives dépassant ce cadre sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles résultent d'une faute personnelle du travailleur.

2^{bis} La limite de 25 heures s'applique sans changement à tous les rapports de travail à partir d'un taux d'activité de 70 %.

3 L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation. Afin d'éviter les travaux en cas de forte chaleur ou de mauvais temps, la compensation peut également être ordonnée à l'heure.

4 Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin avril au salaire de base avec un supplément de 25 %. L'art. 26 al. 2 s'applique au report d'heures négatives, à condition que le système de décompte selon la variante b) soit maintenu.

5 En cas de départ pendant l'année de décompte, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.

6 Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

1. Deux nouvelles variantes pour le report des heures supplémentaires sur le nouveau compte d'heures

Selon la NOUVELLE teneur de l'art. 26 al. 2 CN, l'entreprise peut choisir l'une des variantes suivantes pour le report d'heures supplémentaires sur le nouveau compte horaire du travailleur. À cet effet, il est permis de reporter sur le compte des heures supplémentaires au maximum 25 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total annuel ne dépasse pas 100 heures (variante a) ou 80 heures (variante b).

Si l'entreprise opte pour la variante b), elle doit communiquer son choix à la CPP compétente avant la fin du mois d'avril de chaque année. En l'absence de choix, la variante a) s'applique.

Question

La question se pose de savoir si la variante a) doit également s'appliquer lorsque l'entreprise a choisi la variante b) à l'interne, mais n'en a pas informé la CPP. La CPSA est également priée de clarifier si l'application de la variante b) dans le calendrier de la durée du travail de l'entreprise peut être acceptée comme communication à la CPP conformément à l'art. 26 al. 2 CN, dans sa NOUVELLE teneur.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a retenu que la variante a) doit également s'appliquer lorsque l'entreprise a choisi la variante b) à l'interne, mais n'en a pas informé la CPP.

Si l'entreprise élabore son calendrier de la durée du travail et le remet à la CPP compétente avec une remarque claire concernant le choix de la variante b), cela peut être considéré comme une communication à la CPP au sens de l'art. 26 al. 2 CN, dans sa NOUVELLE teneur.

2. Report d'heures négatives (heures en moins)

Selon la NOUVELLE teneur de l'art. 26 al. 2 CN, les heures négatives peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, pour la variante b), à condition que le solde total de 20 heures négatives ne soit pas dépassé. Les heures négatives dépassant ce cadre sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles résultent d'une faute personnelle du travailleur.

Question

La question se pose de savoir si, pour la variante b), le report de plus de 20 heures négatives à compte nouveau est autorisé lorsque celles-ci résultent d'une faute du travailleur et si ces heures négatives peuvent éventuellement être déduites du salaire. Il faut également clarifier si un report d'heures négatives est également autorisé pour la variante a).

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a décidé que pour la variante b), le report de plus de 20 heures négatives à compte nouveau est autorisé lorsque celles-ci résultent d'une faute du travailleur. Il est toutefois recommandé à l'entreprise de documenter correctement cette situation et d'en informer le travailleur. Une réduction du salaire en raison des heures négatives est également autorisée dans le cas de figure mentionné, pour autant qu'il soit documenté et que l'entreprise en informe le travailleur.

Le report systématique d'heures négatives (dans la mesure où il relève de la sphère de risque de l'employeur) est exclu pour la variante a), sous réserve de l'application du procès-verbal « Temps de travail » du 14 avril 2008 [annexe 1].

3. Compensation du solde d'heures négatives

Question

Compte tenu du fait que le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année (art. 26 al. 4 CN), la question se pose de savoir comment les 20 heures négatives de la variante b) doivent être traitées jusqu'à la phase de transition fin avril 2023 et si l'entreprise risque une sanction dans le cadre d'un contrôle de la comptabilité des salaires s'il y a entre 1 à 20 heures négatives à ce moment-là.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a décidé que la question concerne uniquement la compensation des heures négatives pendant la phase de transition au 30 avril 2023. En cas de choix explicite de la variante b), les heures négatives au 30 avril 2023 peuvent être reportées à compte nouveau sans risque de sanction ; pour la variante a), les heures négatives doivent être soldées, dans la mesure où elles relèvent de la sphère de risque de l'employeur.

La pratique en vigueur à partir du 1 janvier 2023

NOUVEAU changement : art. 26 CN 2023 – 2025 (accord complémentaire du 29 novembre 2022, décision d'extension du champ d'application de la Convention nationale du premier mai 2023 selon l'arrêté du Conseil fédéral du 6 avril 2023)

Étant donné que la décision de la séance du 9 février 2023 a fait référence uniquement à la phase de transition du 1 janvier 2023 jusqu'au 30 avril 2023, il fallait donc trouver une solution pour l'année 2024 respectivement une solution universelle.

Lors de sa séance du 4 avril 2024, le comité de la CPSA a décidé qu'avec le choix explicite de la variante b) les heures négatives (jusqu'à un maximum de 20 heures négatives) peuvent être reportées à compte nouveau sans risque de sanction à partir du 30 avril 2024 respectivement fin avril 2024 pour les années suivantes, tant que la variante b) soit maintenue.

4. Gestion des heures supplémentaires

Question

Compte tenu de la nouvelle période de décompte qui va du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante selon la NOUVELLE teneur de l'art. 24 al. 1 CN, la question se pose de savoir comment il convient de gérer les nouvelles heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 avril 2023.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a décidé que les heures supplémentaires accumulées depuis le 1^{er} janvier 2023 peuvent être reportées sur le nouveau solde d'heures supplémentaires. Ces heures doivent être compensées jusqu'au 30 avril 2024. Durant la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 30 avril 2023, les heures supplémentaires de l'année précédente (2022) peuvent être compensées ou indemnisées jusqu'à la fin du mois d'avril 2023 selon l'ancien système de la CN 2022.

5. Limite de 25 heures pour les rapports de travail à partir d'un taux d'activité de 70 %

Question

Concernant le NOUVEL art. 26 al. 2^{bis} CN, la question se pose de savoir comment calculer le nombre d'heures supplémentaires autorisé, soit 25 heures par mois, dans le cas où le taux d'activité est inférieur à 70 %.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a décidé que le nombre maximum d'heures supplémentaires se calcule proportionnellement au taux d'activité. Pour un taux

d'activité de 60 %, le nombre d'heures supplémentaires autorisé se calcule comme suit, sur la base d'un taux d'activité de 100 % : $25 \text{ heures} / 10 \times 6 = 15 \text{ heures}$.

6. Des majorations pour les heures supplémentaires en cas de compensation après fin avril de l'année suivante

Question

La question se pose de savoir comment faire si un employeur n'indemnise pas le travailleur après l'année de décompte le 30 avril de l'année suivante pour les heures supplémentaires restantes selon l'art. 26 al. 4 (décision d'extension du champ d'application de la Convention nationale) CN, mais exige du travailleur de compenser ces heures supplémentaires à partir d'avril de l'année suivante par du temps libre.

Décision du comité de la CPSA

Selon l'art. 26 al. 4 CN le solde d'heures supplémentaires doit être éliminé entièrement jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Si ceci n'est pas possible, le solde restant des heures supplémentaires doit être indemnisé avec un supplément de 25% - en le rajoutant au salaire de base - à la fin d'avril de l'année suivante.

Une compensation par du temps libre après avril de l'année suivante n'est pas prévu dans la CN et celle-ci est donc inadmissible. Si l'employeur a compensé le solde des heures supplémentaires par du temps libre après le 30 avril de l'année suivante, ceci représente une infraction par rapport à la CN, même si les heures supplémentaires ont été compensées. Dans ce cas de figure il ne suffit donc pas de compenser les heures supplémentaires uniquement par du temps libre, car la compensation a été effectué après le 30 avril de l'année suivante. Il faut payer un supplément de 25% au travailleur, comme prévu dans l'art. 26 al. 4 CN pour le solde des heures supplémentaires restant à la fin avril de l'année suivante.