

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Un régime d'équivalence légalement instauré ne nécessite pas de vérifier les temps d'inaction

Un salarié est engagé le 17 mai 2010, en qualité de conducteur ambulancier. Ayant convenu d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié saisit par la suite la ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Notion de base
- Mise en place par contrat de travail
- Uniquement pour certains salariés
- Calcul des heures supplémentaires
- Paiement des heures d'équivalence
- Interdiction formelle pour les temps partiels

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 17 mai 2010, en qualité de conducteur ambulancier.

Ayant convenu d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié saisit par la suite la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

Selon le salarié, il convenait de vérifier si des périodes d'inaction étaient bien réelles en l'espèce, peu importe le régime d'équivalence dont il dépendait.

En l'absence de périodes d'inaction, le salarié considérait être totalement en droit de demander le paiement d'heures supplémentaires.

Dans un premier temps la cour d'appel déboute le salarié de sa demande.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, du 13 décembre 2013, indiquant que l'instauration d'un régime d'équivalence conformément aux exigences légales (instauration par décret pris après conclusion d'une convention ou accord de branche, ou par décret pris en Conseil d'État) rend sans objet la vérification concrète de l'existence effective de temps d'inaction pour les salariés concernés.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que, selon l'article L.3121-9 du code du travail, une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat ; que ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail ; que le décret n° 2010-779 du 8 juillet 2010 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion, applicable à de telles entreprises entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord cadre régional du 18 décembre 2001, dispose qu'afin de tenir compte des périodes d'inaction, ainsi que des repos, repas et coupures, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants à temps

plein est décompté sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, pris en compte pour 82 % jusqu'au 31 décembre 2010, 84 % à compter du 1er janvier 2011 et 88 % à compter du 1er janvier 2012 ; Et attendu que l'instauration d'un régime d'équivalence conformément à ces exigences rendant sans objet la vérification concrète de l'existence effective, pour ces personnels, de temps d'inaction, la cour d'appel, qui a exactement retenu qu'il résulte tant de l'avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 que du décret du 8 juillet 2010, que les ambulanciers roulants à temps plein sont soumis au régime d'équivalence, a sans être tenue de procéder à des recherches inopérantes et hors dénaturation, légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert d'une cassation par voie de conséquence, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel de l'absence d'intention de dissimulation de l'employeur ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de vices de la motivation, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve produits devant elle ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 11 mai 2016, pourvoi n°14-15971

Commentaire de LégiSocial

Profitons de la présente affaire pour rappeler quelques notions concernant les régimes d'équivalence...

Notion de base

En principe, la durée du travail s'entend du travail effectif du salarié.

Toutefois, pour les professions où il existe des « **temps morts** » pendant lesquels les travailleurs, quoique présents, ne fournissent aucun travail effectif, le législateur a institué une durée équivalente à la durée légale comprenant du travail effectif et les temps d'inaction.

Article L3121-9

Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat.

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.

Mise en place par contrat de travail

La Cour de cassation s'est prononcée sur le sujet et a confirmé que seuls les emplois ou les professions prévus par décret pouvaient permettre la mise en place d'un régime d'heures d'équivalence.

Arrêt de la Cour de cassation du 14/11/1990

Uniquement pour certains salariés

L'équivalence doit être appliquée aux seuls salariés dont l'emploi comporte des périodes d'inaction.

Le cas échéant, il appartient à l'employeur d'en apporter la preuve.

Exemple :

Dans un secteur permettant le régime d'heures d'équivalence, les salariés effectuant des tâches administratives (comme les comptables, secrétaires, gestionnaires de paie) ne peuvent être soumis au régime d'heure d'équivalence.

Calcul des heures supplémentaires

Seules les heures effectuées au-delà de la durée considérée comme équivalente seront réputées être des heures supplémentaires.

Exemple

- Salarié soumis à un régime d'équivalence selon lequel 38 heures de présence sont rémunérées sur la base de 35 heures ;
- les heures accomplies au-delà de la 38^{ème} heure et jusqu'à la 46^{ème} par semaine donneront lieu à une majoration de salaire de 25% ;
- Les heures accomplies au-delà de la 46^{ème} heure par semaine donneront lieu à une majoration de salaire de 50 %.

Païement des heures d'équivalence

Comme l'indique le Code du travail, les heures d'équivalence (donc celles qui sont au-delà de la durée légale et dans la limite du seuil d'équivalence) sont rémunérées conformément aux :

- Usages ;
- Conventions ;
- Accords collectifs.

Article L3121-9

Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat.

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.

Interdiction formelle pour les temps partiels

La Cour de cassation dans un de ces arrêts confirme que le régime d'heures d'équivalence ne s'applique en aucun cas aux salariés à temps partiel ou incomplet.

Arrêt de la Cour de cassation du 11/02/1985, Bull V n° 96 p 69