

LEGISLATION DUREE TEMPS DE TRAVAIL – CUI

Ce qu'il faut savoir pour éviter les heures supplémentaires illégales

Article L3141-29 du code du travail :

« Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés. »

Circulaire rectorale de l'Académie de Créteil du 30 octobre 2012 qui précise que :

« **La cour de cassation a jugé que les annualisations réalisées avant le 1er janvier 2010 étaient illégales.** Depuis la nouvelle rédaction de l'article L 513426 du code du travail, **cette annualisation est possible à condition de ne pas dépasser les obligations de service des salariés** et de prévoir cette annualisation dans le contrat. »

EXPLICATION

Les obligations de service des travailleurs correspondent aux dates d'ouverture de l'établissement, le temps de travail annualisé/modulé des CUI n'est donc pas calculé sur 47 semaines (52 semaines moins 5 semaines de congés payés).

EXEMPLE

Pour un établissement ouvert 40 semaines dans l'année, (36 semaines de période scolaire et 4 semaines hors temps scolaire) le temps de travail du CUI ne pourra dépasser 800 heures. 20 heures x 40 semaines.

20 heures étant la durée légale, les 40 semaines étant la période prévue par la modulation annualisation du temps de travail de l'article L 513426.

Pour un C.U.I travaillant exerçant son activité sur 36 semaines, pas de permanence, son temps de travail hebdomadaire sera de **22 heures et 13 minutes.**

**S'il effectue toutes les permanences,
son temps de travail ne pourra pas dépasser 20 heures semaine.**

Les calculs s'opérant différemment en cas d'ouverture plus importante ou plus restreinte de l'établissement.

41 semaines = 820 heures.

39 semaines = 780 heures.

Etc.

JOURS FERIES

Les jours fériés tombant en période de congés payés, qui sont au nombre de 5 cette année, ne doivent pas être considérés comme jours de congés.

Il faut donc étudier le cas de ces personnels en retranchant éventuellement 20 heures (4x5) pour l'année 2013-2014 à leurs obligations de service.

Voir notre modèle de lettre précontentieux (avant saisine des Prud'hommes) page 2

A
Chef d'établissement

Objet : paiement des heures complémentaires
RAR N°1

Monsieur,

Je vous informe qu'en fonction de l'article L 3141-29 qui spécifie que « lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédent cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés », je demande que mes heures complémentaires effectuées durant mon Contrat Unique d'Insertion me soient rémunérées.

J'ai effectivement travaillé 24 heures par semaines durant 72 semaines, pour compenser mon inactivité pour le surplus de congés imposés du fait des vacances scolaires, alors que ceux-ci auraient dû être à la charge de l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L223-15 de l'ancien code du travail. Mon contrat spécifiait que je devais effectuer 20 heures semaine et qu'il m'a bien été payé 20 heures semaine pendant toute cette période.

**Or l'établissement est ouvert ---- semaines par an.
J'ai effectué ---- dans l'année.**

Le nombre d'heures supplémentaires effectué étant de ---- heures.

Le taux de rémunération est de 9 € par heure, ce qui correspond à : ---- €.

Je réclame donc à mon employeur, au titre des heures complémentaires la somme de ---- €.

Je demande également la modification en conséquence de ma fiche destinée à Pôle Emploi.

Cordialement.