

Travail du dimanche, heures supplémentaires et travail de nuit

1. Les heures de travail effectuées le dimanche

Principe : il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Chaque salarié doit donc bénéficier d'un jour de repos dans la semaine, et ce repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche (article L3132-1 et suivants du Code du travail).

Toutefois, dans le domaine du tourisme, la possibilité de faire travailler des salariés le dimanche est issue d'une dérogation prévue par l'article R3132-5 du Code du travail.

Les organismes de tourisme sont donc autorisés à faire travailler des salariés le dimanche.

Quelles sont les modalités de la CCN ?

L'article (art 14 a) de la CCN page 33 du guide commenté) prévoit que :

- Pour le personnel travaillant habituellement le dimanche et plus de 8 dimanches par an : paiement des heures travaillées au taux de 150% (c'est-à-dire majoration de 50%) et récupération des heures sur la base de 100% soit 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée.
- Pour le personnel travaillant exceptionnellement le dimanche, dans la limite de 8 dimanches par an :
 - Soit le paiement des heures au taux horaire de 150% (c'est-à-dire une majoration de 50%)
 - Soit la possibilité de récupération des heures sur la base de 150% soit 3 heures récupérées pour 2 heures travaillées

Le choix entre le paiement et la récupération fait l'objet d'un accord préalable entre les parties.

La comptabilisation du nombre de dimanches et jours fériés s'entend pour l'année commençant au 1^{er} juin N pour se terminer le 31 mai année N+1.

TABLEAU SYNTHETIQUE TRAVAIL DU DIMANCHE

	Rémunération	Récupération
Personnel travaillant habituellement le dimanche (plus de 8 dimanches / an)	Majoration de 50 % (paiement à 150 % soit 100 + majoration de 50 %) ET	Récupération des heures sur la base de 100 % (1 h pour 1 h travaillée)
Personnel travaillant peu le dimanche (moins de 8 dimanches / an)	Majoration de 50 % (paiement à 150 % soit 100 + majoration de 50 %) OU	Récupération des heures sur la base de 150 % (3 h récupérées pour 2 h travaillées)

2. L'articulation travail du dimanche / heures supplémentaires

Les heures de travail le dimanche peuvent être effectuées dans la cadre du planning hebdomadaire habituel de 35 heures et ne donnent alors pas lieu à d'autres majorations que celles relatives au travail le dimanche.

Cependant, ces heures de travail le dimanche peuvent être effectuées au-delà de 35 heures.

Dans ce cas, les majorations heures supplémentaires et travail du dimanche se cumulent (Article 14 5^{ème} alinéa page 33 du guide commenté).

Cela signifie que les heures effectuées le dimanche sont soumises aux majorations et/ou récupération visées ci-dessus ainsi qu'aux majorations relatives aux heures supplémentaires.

Ces majorations relatives aux heures supplémentaires sont prévues par l'article IX « *Heures supplémentaires* » de l'accord du 30 mars 1999 :

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur au choix du salarié :

- Pour les 8 premières heures supplémentaires : majoration de 30 %
- Au-delà de 8 heures supplémentaires : majoration de 50 %

Remarque : toutefois, cette situation de cumul est plutôt rare puisque l'article 16.2 de la CCN impose 2 jours de repos consécutifs dans la semaine sur 5 jours de travail (sauf cas de modulation).

3. L'articulation travail du dimanche / jour férié

Au terme de l'article 14 b) de la CCN les heures travaillées les jours fériés ouvrent droit à un repos compensateur de 100%, c'est-à-dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200%, c'est-à-dire une majoration de 100% (page 33 du guide commenté).

Contrairement au cumul heures supplémentaires / travail le dimanche, la convention collective du tourisme ne prévoit pas de dispositions particulières quant à la question de la majoration de la rémunération pour le travail un dimanche qui est un jour férié.

La jurisprudence de la Cour de Cassation précise que lorsque la convention collective prévoit deux majorations distinctes pour le travail le dimanche et le travail un jour férié, les deux majorations ne se cumulent pas. (Cass. Soc. 5 avril 1974 n°73-40.089)

C'est donc la majoration la plus favorable qui s'applique.

Ainsi, en cas de travail un dimanche qui est un jour férié c'est la majoration prévue en cas de jour férié qui s'applique (100 %) puisque la majoration pour travail le dimanche est moins favorable (50 %). De même, concernant la récupération, les règles ne se cumulent pas il convient de prendre la récupération la plus favorable.

Toutefois l'appréciation se fait globalement récupération / paiement et non pas séparément qu'il s'agisse de la récupération et/ou du paiement.

TABLEAU SYNTHETIQUE TRAVAIL DU DIMANCHE / JOUR FÉRIÉ

	Rémunération	Récupération
Personnel travaillant habituellement le dimanche (plus de 8 dimanches / an)	Majoration de 100 % (au titre des règles plus favorables sur le jour férié) ET	Récupération des heures sur la base de 100 % (1 h pour 1 h travaillée)
Personnel travaillant peu le dimanche (moins de 8 dimanches / an)	Majoration de 100 % (au titre des règles plus favorables sur le jour férié) ET	Récupération des heures sur la base de 100 % (1 h pour 1 h travaillée)

4. L'articulation travail du dimanche / heures de nuit

Au terme de l'article 14 c) de la CCN les heures de nuit (heures effectuées entre 21h et 6h) ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %, c'est-à-dire 1 heure récupérée pour 1 heure travaillée et au paiement des heures de travail au taux horaire de 200 %, c'est-à-dire une majoration de 100% (page 34 du guide commenté).

La convention collective des organismes de tourisme et le Code du travail ne prévoient pas de dispositions particulières quant au cumul des majorations et récupérations pour le travail le dimanche et le travail de nuit.

En l'absence de précisions, il convient de procéder par analogie avec les règles relatives au cumul travail le dimanche / jour férié.

Ainsi, il semble que les règles ne se cumulent pas, et que les règles les plus favorables sont applicables.

Ainsi, concernant la rémunération, ce sont les règles relatives au travail de nuit qui devront s'appliquer dans la mesure où elles prévoient une majoration de 100 % (contre 50 % pour le travail le dimanche). Concernant la récupération, elle se fait dans les deux cas sur la base de 100 %, sauf pour le cas du salarié ne travaillant pas plus de 8 dimanches par an et qui choisit la récupération par rapport à la majoration. Ce dernier aura une récupération sur la base de 150 %.

5. Le cas du forfait jour

La majoration relative au travail le dimanche ne s'applique pas.

De même, le temps de travail du cadre en forfait jour s'apprécie par journées et non par heures, il n'y a donc pas de majorations relatives aux heures supplémentaires.

S'agissant toutefois de la validité d'une telle convention de forfait il convient de se reporter à la page 58 du guide commenté.

6. Le cas de modulation de l'accord du 30 mars 1999

L'accord comprend 5 modalités différentes (page 43 du guide commenté).

Toutes les dispositions particulières sur les majorations du travail le dimanche, les jours fériés et le travail de nuit s'appliquent.

Toutefois le cumul avec les majorations pour heures supplémentaires s'applique mais la définition des heures supplémentaires est à appréhender différemment selon « la modalité » en cause :

Modalité 1 : L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 ou 5 jours. Les heures supplémentaires sont donc les heures accomplies au-delà de 36 heures.

Modalité 2 : L'horaire hebdomadaire est fixé à plus de 35 heures, sans pouvoir excéder 42 heures. Les heures supplémentaires sont donc les heures accomplies au-delà de l'horaire fixé et au maximum de 42 heures.

Modalité 3 : L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré à raison de 5 semaines complémentaires par an. Les heures supplémentaires sont donc les heures accomplies au-delà de 39 heures.

Modalité 4 : L'organisme adopte et applique, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours ou sur plusieurs semaines consécutives, soit un horaire de 39 heures ou moins, et en compensation sur un nombre de semaines identiques un horaire de 31 heures ou plus.

Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de 39 heures (la 40ème heure est donc une heure supplémentaire).

Modalité 5 : L'organisme adopte un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur une période de trois, six ou huit mois. La période de modulation peut varier jusqu'à 42 heures sur cinq semaines maximum et 28 heures minimum.

Pendant cette période de modulation les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen et dans la limite maximale des 42 heures ne donne lieu à aucune majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Les heures dépassant la durée maximale de 42 heures sont des heures supplémentaires ainsi que les heures dépassant la moyenne de 35 heures sur la période de référence de modulation (3,6 ou 8 mois).