



 Sté GDF SUEZ Cofely Services

 2 Bis Rue d’Alembert

 76140 Le petit Quevilly

A l’attention de M. Nicolas RICHARD

Copie :

M. Jean Marie HUBERT

M. Hervé LEGOFF

Me Sandra DELOURME

M Stéphane GALIAY

 Rouen,

Le

Monsieur le Directeur,

Les salariés de l'établissement sont confrontés depuis quelques temps déjà à la pratique consistant à fixer des repos compensateurs de remplacement d'heures supplémentaires sur quelques heures limitées dans la journée, ne correspondant jamais à un repos réel d'une journée ou d'une demi-journée mais simplement à un changement d'horaire dans la journée.

Le syndicat CGT constate que cette pratique est fixée d'autorité par la direction sans qu'aucun accord ne soit intervenu au sujet des repos de remplacement d'heures supplémentaires.

Nous sommes donc contraints de vous rappeler les termes de l'article L 3121-24 du Code du Travail selon lequel *« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations prévues à l'article L 3121-22 par un repos compensateur équivalent. »*

*« La convention ou l'accord d'entreprise.... peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise. »*

Il résulte de ce texte de principe que seul un accord peut permettre de fixer les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur, à défaut une telle pratique ne paraît pas possible et certainement sous la forme actuelle.

Des repos de remplacement clairsemés et épars ne peuvent donc être imposés unilatéralement par l'employeur surtout si ces modalités imposés ne permettent pas une réelle prise de repos et sont contradictoires avec les horaires collectifs d'entreprise.

Une circulaire du Ministère du travail du 3 Mars 2000 (Circulaire n°2000-3, fiche BO trav, n°2000/6 bis) précise que lorsque les conditions et modalités d'attribution ne sont pas fixées par accord collectif ou en l'absence de délégués syndicaux, une décision de l'employeur à laquelle le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne se sont pas opposés, ce repos sera attribué selon les règles applicables à la contrepartie obligatoire en repose (repos compensateurs obligatoires pour les heures supplémentaires hors contingent).

A cet égard, en l'absence d'accord collectif, ce sont les règles fixées par décret qui devraient à tout le moins, s'appliquer (Articles D 3121-8 et suivants).

Dans ce contexte, il est clairement indiqué que la contrepartie se prend par journée entière ou demi-journée, à la convenance du salarié !

Nous sommes donc aux antipodes de la pratique instaurée dans l'entreprise qui ne permet pas de considérer que les heures accordées puissent correspondre à du repos.

Dans ces conditions nous sommes amenés à vous indiquer qu'il est indispensable que des négociations soient ouvertes afin de permettre la recherche d'un accord qui permettra de fixer  avec précision :

* Les heures concernées par la substitution en repos,
* Le caractère obligatoire ou non de la substitution
* La forme du repos (journée, demi-journée)
* Les dates du repos (comment sont retenues les dates)

A défaut de la mise en place d'un tel accord et de la prolongation de la pratique unilatérale de diminutions d'horaires de façon limitée, nous serons amenés à considérer qu'il n'existe en l'état aucun repos compensateur de remplacement dans l'entreprise.

Nous sommes à votre disposition pour permettre la recherche d'un accord et nous vous remercions de nous tenir avisés très rapidement de vos intentions sur ce sujet.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

 M. Hervé RIVIERE

 Délégué syndical CGT Région Centre Ouest