

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Le régime des heures supplémentaires

DANS CE NUMÉRO :

Le régime des heures supplémentaires	1
Les heures complémentaires	2
Peut-on refuser d'effectuer des heures supplémentaires	2
Demander en justice le paiement des heures supplémentaires	3



Sont des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires sont en principe décomptées dans le cadre de la semaine. Il s'agit dans le cas général des heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration égale à :
25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36ème à la 43ème heure),
50 % à partir de la 44ème heure.

Les heures supplémentaires sont payées en même temps que chaque paie mensuelle et doivent figurer sur le bulletin de paie afférent au mois au cours desquelles elles ont été exécutées.

Il est possible de convenir que le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes puisse intervenir sous forme de repos compensateur de remplacement. Cette modalité doit être prévue par convention ou accord collectif ou par décision de l'employeur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, sous réserve que le CE ou les DP ne s'y opposent pas.

Il existe un seuil annuel d'heures supplémentaires, nommé contingent annuel, fixé par la loi à 220 heures supplémentaires par an ou à un nombre différent par la convention ou l'accord collectif.

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires est inférieur à ce contingent, l'employeur peut imposer les heures supplémentaires sans avoir aucune formalité à respecter.

S'il compte dépasser ce contingent, l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. Des modalités particulières concernant les heures supplémentaires hors contingent peuvent être prévues par convention ou accord collectif.

Les heures effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :
50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus,

100 % pour celles de plus de 20 salariés.
Les caractéristiques de cette contrepartie obligatoire en repos sont fixées par convention ou accord collectif, ou, à défaut, par accord de branche. A défaut de texte de cette nature, les repos peuvent être pris par le salarié par journée entière ou par demi-journée, au choix du salarié. Le repos doit être pris dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'ouverture du droit.

En cas de travail à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée convenue sont appelées heures complémentaires et font l'objet d'un régime différent,

Les heures complémentaires

Pour les salarié-e-s à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du contrat sont des heures dites complémentaires.

Une double limite est applicable :

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Cette limite peut être portée jusqu'au tiers de cette durée par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet

de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Les heures complémentaires sont rémunérées en principe au taux horaire normal. Toutefois, lorsque la limite du dixième est dépassée, chacune des heures effectuées donne lieu à une majoration de 25 %.

L'employeur doit informer le salarié des heures complémentaires à effectuer en observant un délai minimum de 3 jours.

Est-on obligé d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur ?

Oui, car c'est une prérogative de l'employeur

La décision de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur dans le cadre de ce qu'on appelle son pouvoir de direction, c'est-à-dire de son pouvoir d'organiser comme il l'entend l'activité de son entreprise.

Le salarié est donc en principe obligé d'effectuer ces heures supplémentaires.

Il existe un seuil annuel d'heures supplémentaires, nommé contingent annuel, fixé par la loi à 220 heures supplémentaires par an ou à un seuil inférieur par la convention ou l'accord collectif.

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires est inférieur à ce contingent, l'employeur peut imposer les heures supplémentaires sans avoir aucune formalité à respecter.

S'il compte dépasser ce contingent, l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. Des modalités particulières concernant les heures supplémentaires hors contingent peuvent être prévues par convention ou accord collectif.

Non, si l'employeur ne respecte pas la réglementation

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsque l'employeur ne respecte pas la réglementation.

Il en va ainsi par exemple lorsque l'employeur ne paye pas ces heures ou ne respecte pas la contrepartie obligatoire en repos.

C'est le cas aussi lorsque l'accomplissement d'un nombre trop important d'heures supplémentaires entraîne le dépassement de l'amplitude maximale de la journée de travail, qui est de 13 heures, ou de la durée maximale heb-

domadaire de travail, qui est de 6 jours, et que ces dépassements n'ont pas été autorisés par les autorités compétentes.

Le salarié peut également refuser :

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires, lorsque l'employeur n'a pas sollicité l'avis des représentants du personnel,

En cas de raison médicale justifiée et connue de l'employeur,

Lorsque les heures supplémentaires ont simplement été proposées au salarié, et non imposées,

Lorsque le contrat de travail stipule un horaire précis de travail ou limite le nombre d'heures supplémentaires,

Lorsque l'employeur n'a pas respecté un délai de prévenance suffisant.

Les risques encourus par le salarié s'il refuse d'effectuer des heures supplémentaires

Lorsque l'employeur est en droit d'imposer au salarié des heures supplémentaires mais que celui-ci refuse de les faire, il peut prononcer à son encontre une sanction disciplinaire.

Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute, voire faute grave, notamment lorsque ce refus est répété ou qu'il a entraîné une perturbation dans l'entreprise, par exemple lorsque le travail à accomplir était urgent (cas d'un magasin de jouets en pleine période de Noël).

Demander en justice le paiement des heures supplémentaires

Lorsque le salarié a accompli des heures supplémentaires mais que l'employeur refuse de les payer, le seul moyen d'en obtenir le paiement est de le solliciter devant le Conseil de prud'hommes.

Initiative de l'accomplissement des heures supplémentaires

Lorsque l'employeur a clairement demandé l'exécution d'heures supplémentaires, les choses sont simples. Les difficultés commencent en l'absence de preuve du fait que l'employeur avait sollicité l'accomplissement de ces heures.

Selon la jurisprudence, il suffit que les heures supplémentaires aient été effectuées au vu et au su de l'employeur.

La Cour de cassation énonce en effet que le salarié ayant accompli régulièrement, pendant une longue période, des heures supplémentaires au vu et au su de l'employeur qui ne s'y est pas opposé, a droit au paiement de celles-ci (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 10-14000 ; Cass. soc., 31 mars 1998, n° 96-41.878).

La jurisprudence va même assez loin en faveur du salarié. Ainsi, dans une affaire, figuraient sur les modèles de relevé d'heures de l'entreprise une mention selon laquelle les heures supplémentaires devaient faire l'objet d'une autorisation écrite de la direction avant leur exécution. L'employeur a toutefois été condamné au paiement d'heures supplémentaires non autorisées préalablement mais dont il avait eu connaissance par les relevés communiqués régulièrement par le salarié, et à propos desquels il n'avait formulé de remarques que tardivement (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 10-14000).

La preuve des heures supplémentaires

L'article L. 3171-4 du Code du travail dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'inspection qu'il estime utiles.

Selon la jurisprudence, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40928).

C'est donc au salarié d'apporter en premier lieu des éléments de preuve.

Lorsque l'entreprise dispose d'une badgeuse ou d'une poin-teuse, les choses sont assez simples : il suffit de demander à l'employeur de communiquer les relevés d'heures et s'appuyer sur ceux-ci pour calculer le rappel de salaire dû.

La situation se complique en l'absence de contrôle informatique des horaires du salarié. Cependant, la jurisprudence se montre particulièrement souple à cet égard.

Il a ainsi été jugé qu'était parfaitement recevable un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire (Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40928).

A fortiori, constitue une preuve un tableau Excel mentionnant les heures précises effectuées par le salarié.

Il est cependant vivement conseillé de verser aux débats des éléments permettant de corroborer ces relevés, comme par exemple des e-mails adressés depuis le poste de travail, qui permettront au salarié de démontrer qu'il était en poste à l'heure à laquelle ces e-mails ont été envoyés.

Les juridictions sont également sensibles au fait que le salarié a demandé par écrit, au cours de l'exécution du contrat de travail, le paiement des heures supplémentaires invoquées. Un salarié qui sollicite après la rupture du contrat et pour la première fois devant le Conseil de prud'hommes le règlement d'heures supplémentaires pourra être moins bien accueilli.

Coté employeur, la Cour de cassation, après avoir constaté que l'employeur ne fournissait aucun élément de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et se bornait à contester globalement le décompte fourni par le salarié sans en proposer un autre, a validé la condamnation de l'employeur au paiement des heures supplémentaires réclamées par le salarié (Cass. soc., 14 oct. 1998, n° 96-42440).



La preuve des heures supplémentaires

En pratique, il arrive fréquemment qu'un travailleur effectue des heures supplémentaires, c'est-à-dire qu'il preste des heures de travail en dehors de son horaire normal.

Dans ce cas, le travailleur a droit, d'une part, à des repos compensatoires et, d'autre part, au paiement d'un sursalaire.

Préalablement, il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectivement accompli des heures supplémentaires, et ce, conformément à l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire qui disposent que chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

La charge de la preuve est même double pour un travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires : il lui faudra prouver la réalité numérique de ses heures, effectivement prestées, d'une part, et de l'autre le fait que l'employeur a donné son approbation à l'accomplissement de ces heures supplémentaires.

Premièrement, le travailleur doit démontrer que l'employeur a donné son accord sur l'accomplissement d'heures supplémentaires. Par conséquent, si un travailleur choisit de son plein gré de ne pas s'interrompre, alors que son employeur lui a imposé une pause, le travailleur n'est pas autorisé à exiger de son employeur le paiement de ces heures

A cet égard, un accord, même tacite, de l'employeur sur la prestation d'heures supplémentaires est valable. Il suffit dès lors que l'employeur ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur sur lesquelles il a, donc, marqué son accord tacite. En effet, si l'em-

ployeur connaît la situation et la tolère, il y consent de façon implicite et ne peut refuser le paiement des heures supplémentaires.

Il en résulte que l'employeur qui entend éviter la revendication du paiement d'heures supplémentaires peut insérer, dans le contrat de travail, une clause en vertu de laquelle le travailleur s'engage à respecter scrupuleusement les horaires de travail et de prise de pauses, et en vertu de laquelle le travailleur s'engage à n'effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de l'employeur.

Deuxièmement, le travailleur doit prouver l'existence et le nombre des heures supplémentaires. La preuve de ces prestations pourra être apportée par toutes voies de droits, notamment des documents qui permettront d'établir avec suffisamment de précision les heures effectivement prestées, comme :

- Des feuilles et des cartes de pointage ;
- Des états ou des communications contradictoires entre les parties ;
- Un document communiqué à l'employeur reprenant les horaires effectivement prestés par son travailleur, lors d'une période in tempore non suspecto.

Des présomptions et des témoignages peuvent également venir appuyer ou fonder la preuve de la prestation d'heures supplémentaires. Il en est ainsi lorsque ces présomptions 11 et témoignages sont suffisamment graves, précis et concordants.

En pratique, il appartiendra au juge d'apprécier la valeur probante des témoignages, quels que soient leur nombre, les qualités des témoins entendus. Il peut dès lors se déclarer convaincu par la déposition d'un seul témoin, et ce, même si elle est contredite par plusieurs autres.

Il résulte de ce qui précède que le travailleur qui désire prouver l'accomplissement d'heures supplémentaires veillera à garder un relevé précis des heures supplémentaires, feuilles et cartes de pointages, et autres afin de se préserver une preuve en cas de refus par l'employeur de rémunérer ses heures supplémentaires.

Il sera également attentif à introduire sa demande dans une période in tempore non suspecto, la jurisprudence ayant à rejeter les revendications mal étayées, ou introduites longtemps après la fin de la relation de travail.

TAIS TOI ET BOSSE



**TAIRE NOS REVENDICATIONS
POUR EUX C'EST DE L'ARGENT**

