



Des heures supplémentaires au compteur...

publié le 13/02/2012, vu 6636 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Pour ne pas « mettre la charrue avant les bœufs », précisons qu'il entre dans les prérogatives de l'employeur de décider d'un recours à des heures supplémentaires. Toutefois, il doit toujours en informer au préalable le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le salarié quant à lui est tenu d'exécuter les heures supplémentaires légalement décidées par son employeur, c'est-à-dire celles qui respectent les durées maximales de travail autorisées et qui ont donné lieu à l'accomplissement des formalités légales requises.

En l'occurrence, les heures supplémentaires se traduisent obligatoirement par :

- une rémunération majorée au-delà de 35 heures pouvant être remplacée, sous certaines conditions, en tout ou partie par un repos équivalent ;
- et une contrepartie obligatoire en repos pour chaque heure effectuée au-delà du contingent.

Le plus souvent, le taux des majorations de salaire applicables aux heures supplémentaires est librement fixé par la convention collective de branche étendue ou par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

En tout état de cause, il ne peut pas être inférieur à 10 % et ce quel que soit le rang de l'heure effectuée. En outre, il convient de souligner ici que l'accord d'entreprise ne peut pas fixer un taux de majoration inférieur à celui de la convention collective de branche.

En clair, ce n'est qu'à défaut de telles dispositions que les taux fixés par la loi s'appliquent.

En envisageant le remplacement en tout ou partie par un repos équivalent, le législateur a souhaité donner plus de souplesse dans les modalités de compensation. Cette disposition rend notamment possible un panachage repos et indemnisation.

Vigilance toutefois car ce repos ne doit pas être confondu avec la contrepartie obligatoire en repos avec laquelle il peut, le cas échéant, se cumuler.

En effet, chaque heure supplémentaire, à l'exception des heures choisies, effectuée au-delà du contingent ouvre droit en plus des majorations de salaires habituelles à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée varie en fonction des effectifs de l'entreprise.

Enfin, il semble toujours utile de rappeler que le régime légal des heures supplémentaires est d'ordre public. Néanmoins, des conventions ou accords collectifs peuvent y déroger, dès lors que c'est dans un sens plus favorable aux salariés (conformément à l'application du principe dit de faveur).

Pour mémoire, 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, 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.

Bref, comme tout litige relatif à la réalisation d'heures supplémentaires, tout est question d'un préjudice éminemment financier pour lequel le salarié demande réparation à son entreprise.

Mais alors...

Pour ce faire, est-ce que le salarié qui prétend avoir accompli des heures supplémentaires doit transmettre à son employeur ses justificatifs en temps réel ?

Le salarié doit-il contester la durée du travail mentionnée sur son bulletin de paie dans la mesure où celle-ci ne prend pas en compte l'accomplissement d'heures supplémentaires ?

C'est dans un arrêt d'espèce que la chambre sociale de la Cour de Cassation a effectué un « petit » rappel en matière de décompte et de règlement des heures supplémentaires.

Notons que la jurisprudence s'avère constante dans ce domaine. Pour mémoire, la Cour Suprême avait déjà dû se prononcer sur le cas d'un salarié qui avait été licencié pour faute grave et qui avait engagé une action prud'homale en vue d'obtenir un rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires. La Cour d'Appel avait retenu que le salarié n'étayait pas sa demande avec de simples fiches mensuelles qu'il avait lui-même établies. De plus, les juges du fond soulignaient que ces fiches n'avaient pas été transmises en temps réel à l'employeur et que le salarié n'avait formulé aucune observation au moment de la délivrance de ses bulletins de salaire.

La Haute Cour avait cassé l'arrêt rendu par la Cour d'Appel au visa de l'article L. 3171-4 du Code du travail et aux motifs que le salarié avait suffisamment étayé sa demande puisqu'il avait produit des fiches mensuelles récapitulant ses horaires sur la période contestée. Rien n'empêchait alors son employeur d'y répondre.

Donc, il faut en retenir qu'un décompte mensuel (sur support papier ou informatique) peut suffire sans autre explication ni indication complémentaire fournie par le salarié. De plus, il n'y a pas lieu de tenir compte du fait que le salarié produise ses justificatifs à posteriori et qu'il n'ait pas contesté le moment venu la durée du travail accomplie.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 09-72.045

Jurisprudence Sociale Lamy, n°314