



# Ne pas majorer correctement des heures supplémentaires équivaut-il à du travail dissimulé ?

Actualité législative publié le **04/07/2017**, vu **1566 fois**, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

**Non, a répondu la Cour de Cassation.**

Non, a répondu la Cour de Cassation.

En l'espèce, un salarié a été engagé le 4 mai 1992 en qualité d'Ajusteur-Monteur. A compter de 2005 le salarié est devenu salarié-protégé.

Par la suite, l'entreprise tente plusieurs fois de procéder au licenciement économique du salarié, mais des décisions de refus interviennent les 21 janvier, 4 décembre 2008 et 27 mars 2009.

La société engage une nouvelle procédure de licenciement en mai 2010, le salarié ne bénéficiant plus du statut de salarié protégé à cette date.

Ce dernier est, finalement, licencié pour motif économique par lettre du 15 juin 2010.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, dont une demande concernant des heures supplémentaires qui n'ont pas été majorées au bon taux (50% en l'espèce), démontrant selon le salarié une volonté de dissimuler le travail réellement effectué par le salarié.

La Cour d'appel de Besançon dans son Arrêt du 30 juin 2015 a donné raison au salarié.

Ainsi, la Cour a condamné l'employeur à payer une indemnité au salarié au titre du travail dissimulé.

La Cour d'appel a remarqué que :

- Les bulletins de paie ne mentionnaient aucun paiement d'heures supplémentaires au taux de 50 % alors que les bulletins de présence prouvaient que le salarié avait accompli à plusieurs reprises un horaire hebdomadaire supérieur à 43 heures ;

- Que l'employeur ne démontrait pas que le salarié aurait bénéficié de repos compensateur.

Démontrant de ce fait l'intention délibérée de celui-ci de minorer la rémunération du salarié.

Mais la Cour de cassation n'a pas approuvé l'Arrêt rendu par la Cour d'appel de Besançon.

En effet, la Cour de cassation a indiqué que l'ensemble des heures supplémentaires figurait bel et bien sur les bulletins de salaire et qu'une simple erreur dans l'application des taux de majoration des heures supplémentaires ne saurait démontrer une situation de travail dissimulé.

- Cour de cassation du 1er février 2017, Pourvoi n°15-23039