



Ai-je réalisé des heures supplémentaires?

publié le 26/03/2016, vu 1513 fois, Auteur : [Décoder le droit du travail](#)

Le concept d'heures supplémentaires n'est pas universel: il suppose que le contrat prévu une durée de travail de référence. C'est la raison pour laquelle il ne concerne pas les régimes para-normaux inventés par le législateur, tels le forfait-jours véritable soucoupe volante du temps de travail

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, il ne suffit pas qu'un salarié ait travaillé davantage que le nombre d'heures prévu contractuellement pour que ces heures soient automatiquement qualifiées d'heures supplémentaire, et que l'employeur doive les rémunérer.

En effet, si l'employeur peut parfaitement imposer au salarié d'effectuer des heures supplémentaires (dans la limites des durées maximales journalières et hebdomadaires, et à condition, bien sûr de les payer), **le salarié ne peut pas, en principe, imposer à son employeur ces heures supplémentaires (1).**

Deux situations sont parfaitement claires:

- lorsque l'employeur *demande* au salarié d'exécuter des heures supplémentaires, celle-ci doivent être rémunérées
- lorsque l'employeur *accepte* que le salarié exécute des heures supplémentaires, celle-ci doivent là encore être rémunérées.

Mais le problème surgit souvent dans les situations (très courantes) où le salarié se retrouve *de facto* à devoir effectuer des heures supplémentaires parce que sa charge de travail ou l'organisation de l'entreprise l'impose, et sans que la hiérarchie n'ait donné explicitement sa position.

La Cour de cassation, cour suprême de l'ordre judiciaire français, a donc été amenée à forger une définition subtile des heures supplémentaire qui peut être ainsi résumée:

Heure supplémentaire (=devant être rémunérée):

Toute période consacrée par un salarié, au-delà de la durée légale du travail, à l'exécution de sa prestation de travail, à la demande explicite ou implicite de l'employeur, et sur lequel l'employeur peut exercer son contrôle.

Concrètement, un accord *tacite* suffit (2)

Ainsi, dès lors qu'il est établi que l'employeur ne pouvait ignorer que la salarié effectuait ces heures de travail, notamment du fait des contraintes qui lui étaient imposées, il doit les rémunérer (3).

Par **Nicolas CHARAGEAT**

Avocat au barreau de Paris

Sources :

(1) Cass. Soc. 28 septembre 2010, n°09-40.137

(2) Cass. Soc. 28 septembre 2010, n°08-40.628

(3) Cass. Soc. 18 septembre 2013, 12-10.025