



LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

publié le 15/02/2010, vu 20369 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

En ces temps de crise économique, les entreprises qui ont des commandes plutôt élevées, préfèrent davantage recourir aux mécanismes des heures supplémentaires plutôt que d'embaucher. En effet, la prudence s'impose et les entreprises préfèrent utiliser leurs propres salariés pour faire face à un accroissement de travail. Néanmoins, la réglementation des heures supplémentaires est soumise à des règles strictes même si le Gouvernement tend à inciter les entreprises par des exonérations de charges. Nous verrons dans un premier temps, le régime des heures supplémentaires (I), avant d'étudier, dans un second temps (II), les conventions de forfait.

I/ Les heures supplémentaires :

1/ Définition des heures supplémentaires :

Les **heures supplémentaires** sont les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures lorsque la durée du travail est organisée sur un module hebdomadaire. Elles doivent être du travail effectif et commandé.

Toutefois, la répartition de la durée du travail peut se faire sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (il y a alors un mécanisme à respecter avec une moyenne de 35h sur 4 semaines consécutives).

Pour imposer ces heures supplémentaires, l'employeur se doit également de respecter un **contingent libre**, dorénavant fixé à 220 heures par an (si la convention collective ne le fixe pas elle-même).

Les heures accomplies au-delà du contingent libre ne sont plus soumises depuis 2008 à une autorisation administrative préalable, mais elles appellent une contrepartie obligatoire en repos, ainsi qu'une information préalable (consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel).

2/ Contreparties aux heures supplémentaires effectuées :

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire, fixée par voie de convention ou d'accord collectif. Le taux de majoration conventionnel ne peut être inférieur à 10 %.

En l'absence de convention ou d'accord, ce sont les taux légaux qui s'appliquent.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une **majoration du salaire** :

- 25% en plus pour les 8 premières heures effectuées (soit de la 36ème à la 43ème heure incluse),
- 50% pour les suivantes (sauf accord, mais alors il y a un planché de 10% à respecter).

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être

remplacé en tout ou partie par un repos compensateur.

Comme aujourd'hui et pour toutes les entreprises, il est possible de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e comme de la 39e heure hebdomadaire par un repos compensateur de remplacement.

La rémunération des heures supplémentaires comme leur majoration est calculée sur la base des salaires :

- en intégrant les primes liées à la nature du travail (prime d'insalubrité, de dépaysement, primes individuel, gratification annuel du 13^{ème} mois, prime d'assiduité..)
- et en excluant les primes non inhérentes à la nature du travail (prime d'ancienneté, prime liée aux résultats de l'entreprise ...) les remboursements de frais, prime de panier.

Le bulletin de paie doit mentionner les heures supplémentaires et le taux de majoration appliqué (**Article R3243-1**). A défaut c'est du [travail dissimulé](#).

Les heures supplémentaires doivent être payées avec le salaire du mois considéré, même en cas de lissage des salaires dans le cadre de [la modulation](#) (**Article L3122-4**).

Il est à noter que la jurisprudence n'hésite pas à caractériser le délit de travail dissimulé lorsque l'employeur mentionne sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur aux heures de travail réellement effectuées, en omettant volontairement d'indiquer les heures supplémentaires.

La chambre sociale souligne en effet que « la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du Code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué » (Cass, Soc, 20 janvier 2010).

Dans un autre Arrêt rendu le 22 février 2000, la Cour de Cassation a reconnu coupable de délit de travail dissimulé, le représentant légal d'une société qui pour éluder le paiement des cotisations et charges afférentes aux heures supplémentaires, avait pratiqué le remboursement de frais professionnels.

Cet employeur avait tenté de rémunérer les heures supplémentaires de ces salariés sous forme de remboursement de frais professionnels, de ces faits, il encourait outre le redressement des cotisations encourus, des condamnations pénales (peine d'emprisonnement de trois ans et 45 000 € amende).

La majoration peut aussi être remplacée par un **repos compensateur** : selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées il est égal à 50% dans les entreprises de moins de 20 salariés, et 100% dans les entreprises de plus de 20 salariés.

3/La preuve des heures supplémentaires :

Aux termes de l'article L 3171-4 du *Code du travail*, 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'instruction qu'il estime utiles.

La preuve des heures travaillées n'incombe spécialement à aucune des parties. Il appartient donc

à chacun (employeur et salarié) de rapporter la preuve de ces heures, et c'est au juge ensuite d'examiner ces éléments, de former sa conviction et d'ordonner des mesures d'instruction si nécessaire.

Selon la jurisprudence : c'est au salarié d'apporter le premier les preuves des heures qu'il effectue, et c'est ensuite à l'employeur d'en apporter la preuve contraire.

Le salarié est fondé à refuser d'effectuer des heures supplémentaires si celles-ci ne lui sont pas rémunérés. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation vient de rendre un arrêt particulièrement intéressant puisqu'elle considère qu'en produisant devant le juge le décompte des heures qu'il prétend avoir réalisées, le salarié formule une demande suffisamment étayée pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments. (Cass. soc. 24 novembre 2010 n° 09-40.928 (n° 2249 FP-PBR), Parize c/ Sté Résidence Les Serpolets)

En pratique, il appartient au salarié d'indiquer les horaires précis et effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre sur la base de ces éléments.

Toutefois, le salarié ne doit pas se méprendre, le seul fait de produire un décompte précis ne saurait à lui seul suffire, mais il constitue une preuve que l'employeur peut combattre.

II/ Les heures supplémentaires dans les Conventions de Forfait :

1. A qui s'applique une convention de forfait ?

La convention de forfait s'applique à des salariés spécifiques, et le code du travail en distingue 3 catégories :

-les **cadres dirigeants**, exclus du droit commun de la durée du travail ;

-les **cadres intégrés** à une unité de travail, soumis au droit commun, c'est-à-dire occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service auquel ils sont intégrés ;

-les **cadres autonomes** qui n'appartiennent à aucune des deux premières formes, pour lesquels il y a des dispositifs d'individualisation de leur temps de travail : les conventions de forfait. Ces conventions peuvent prévoir un forfait horaire sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou un forfait en jours par an.

Depuis 2005 il est également possible de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année pour les non-cadres (le salarié doit disposer d'une réelle autonomie dans son emploi du temps ; son temps de travail ne doit pas pouvoir être prédéterminé ; et il doit y adhérer individuellement par écrit). Quant aux salariés itinérants non cadres, ils ont désormais la possibilité de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année.

2/ Les caractéristiques d'une convention de forfait :

La mise en place d'une convention de forfait conduit à **intégrer contractuellement un volume d'heures supplémentaires dans la durée du travail**. En revanche, la conclusion d'une convention de forfait n'autorise pas à s'exonérer du respect du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans tous les cas de convention de forfait, il faut impérativement un **accord individuel** du salarié

concerné.

3/Les heures supplémentaires pour une convention de forfait :

Les **heures accomplies au-delà de la convention de forfait** sont traitées sous le régime des heures supplémentaires. Elles sont rémunérées en complément du salaire du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Toutefois, il est à noter que les conventions de forfait en heures *annuelles* ne sont pas soumises au contingent annuel d'heures supplémentaires (le volume du forfait annuel n'est donc pas limité par le contingent), contrairement aux conventions de forfait en heures *hebdomadaires* ou *mensuelles*.

4/Contrepartie aux heures supplémentaires d'une convention de forfait :

Lors d'un dépassement du forfait, c'est-à-dire lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le forfait fixé par l'accord, le salarié doit bénéficier d'un nombre de **jours de repos** correspondant à ce dépassement avant la fin du premier trimestre de l'année suivante. Le nombre de jours de repos ainsi reporté réduit d'autant le plafond annuel de l'année durant laquelle ces jours de repos sont effectivement pris.

Le non-respect de ces règles expose l'employeur à la peine d'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe.

Je me tiens à votre dispositions pour tout litige ou informations complémentaires.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com