



Non paiement des heures supplémentaires et travail dissimulé

Conseils pratiques publié le 02/09/2022, vu 3073 fois, Auteur : [Marie-Ange PAGANELLI, Avocat à Nice](#)

Le délit de travail dissimulé est caractérisé 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.

Le délit de travail dissimulé et le non paiement des heures supplémentaires

I/ La réalisation d'heures supplémentaires et la charge de la preuve :

Conformément à l'article L3121-28 du Code du travail : "Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent."

Pour information : La rémunération des heures supplémentaires est majorée :

- de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- de 50% pour les suivantes (au delà de 43 heures).

Il arrive régulièrement qu'un salarié réalise de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui sont pas rémunérées.

Cela arrive notamment dans certains secteurs, tel que la restauration ou l'hôtellerie.

La mise en place d'une pointeuse règle parfois cette problématique, puisque salarié et employeur connaissent exactement le nombre d'heures réalisées par rapport au nombre d'heures payées sur le bulletin de paie.

Si ce n'est pas le cas, le salarié qui réclame un rappel d'heures supplémentaires doit étayer sa demande par des éléments concrets (plannings, feuilles de temps, attestations de collègues, etc.).

L'employeur lui est tenu de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ([article L. 3171-4 du Code du travail](#))

L'employeur doit être en mesure d'établir le contrôle de la durée du travail de ses salariés.

II/ Non paiement des heures supplémentaires et délit de travail dissimulé

Le non paiement de la totalité du nombre d'heures supplémentaires

Régulièrement, le contentieux des heures supplémentaires est lié à celui du travail dissimulé.

En effet, constitue du travail dissimulé au sens de l'article L. 8221-5 du Code du travail :

le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

*2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, **ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli**, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;*

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales ».

La jurisprudence considère que le travail dissimulé est caractérisé 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.

Ainsi, en cas de contestation de la durée du travail et d'un contentieux sur le non paiement des heures supplémentaires, votre Avocat en droit du travail à Nice, invoquera leur paiement avec les majorations qui s'appliquent, ainsi que des dommages et intérêts pour travail dissimulé.

En pareil cas, votre Avocat pourra démontrer la réalisation des heures supplémentaires ainsi que le caractère intentionnel du travail dissimulé.

La preuve du caractère intentionnel du travail dissimulé

Conformément à l'article L. 8221-5 du Code du travail, le travail dissimulé doit avoir été réalisé intentionnellement par l'employeur pour être condamnable.

A titre d'exemple, la jurisprudence considère que l'absence d'enregistrement des horaires effectués par un salarié caractérise l'élément intentionnel par l'employeur du travail dissimulé (Cass. Soc., 12 février 2015, n°13-17.900).

Egalement, la mention sur les bulletins de paie, pendant plusieurs années, d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué chaque mois caractérise le caractère intentionnel du travail dissimulé.

En pareil cas, votre Avocat en droit du travail pourra vous aiguiller afin de démontrer au mieux ce caractère intentionnel du travail dissimulé et ainsi obtenir des dommages et intérêts.

III/ Les sanctions du travail dissimulé expliquées par votre Avocat à Nice

En cas de travail dissimulé et/ou non paiement d'heures supplémentaires réalisées, les sanctions sont très lourdes.

Outre des sanctions pénales (3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende), votre Avocat en droit du travail peut solliciter la condamnation à des sanctions civiles sous la forme de dommages et intérêts.

Il est ainsi prévu une **indemnisation du salarié victime de travail dissimulé**, sollicitée par votre Avocat à Nice.

En vertu de l'article L8223-1 du Code du travail : En cas de rupture de la relation de travail, le salarié qui a fait l'objet d'un travail dissimulé a droit à une **indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire**.

Cette indemnité forfaitaire se cumule avec toutes les autres indemnités relatives à la rupture du contrat de travail et notamment :

- Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Indemnité pour procédure irrégulière ;
- Indemnité compensatrice de préavis.

Votre Avocat vous informera au mieux sur les demandes qui peuvent être formulées en terme de dommages et intérêts.

Maître Marie-Ange PAGANELLI

Avocat au Barreau de Nice

2 place Jean Moulin

TEL : 07 70 21 87 77

www.rgmp-avocats.com