

Cfdt:

Pôle Juridique Soci@L'Info

**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Novembre 2021



LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

➤ LA DEFINITION

Les heures supplémentaires sont les heures de travail réalisées en plus de la durée légale de travail¹.

Il convient de distinguer les heures supplémentaires des heures complémentaires.

Les heures supplémentaires ce sont les heures qui sont réalisées au-delà de la durée légale de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent être accomplies que par un salarié à temps partiel, qui dépasse la durée de travail prévue par son contrat de travail.

➤ LA DUREE LEGALE DE TRAVAIL

La durée légale de travail est fixée à 35 heures par semaine².

Ce qui correspond à 151,67 heures par mois, et 1607 heures par an. La durée annuelle étant calculée après déduction des jours de congés payés et fériés.

¹ Article L.3121-28 du Code du travail

² Article L.3121-27 du Code du travail

Toutefois, la durée légale de travail n'est pas une obligation impérative. Ce qui signifie qu'il est possible de dépasser cette durée, par le biais d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont celles qui sont réalisées au-delà de la durée légale de travail.

Ce qui signifie que si je signe un contrat de travail dans le cadre duquel la durée de travail est fixée à 39 heures, les 4 heures réalisées au-delà de 35 heures, restent des heures supplémentaires.

Il s'agit d'une règle d'ordre public à laquelle il est impossible de déroger. Il est totalement interdit de prévoir, même par accord collectif, une augmentation du seuil légal à partir duquel les heures supplémentaires sont décomptées.

Sauf dans le cadre du régime d'équivalence. Le régime d'équivalence est un mode de détermination du temps de travail effectif pour certaines professions tels que les routiers.

Le but est de prévoir, la rémunération de professions qui par nature, comporte des périodes d'inaction.

En clair, le salarié effectue 38 heures de travail hebdomadaire, mais les 38 heures seront considérées comme étant équivalente à la durée légale de travail de 35 heures.

Dans cette éventualité, les heures supplémentaires ne sont comptabilisées qu'à compter de la 39^{ème} heure de travail.

A l'inverse, lorsqu'un accord fixe la durée du travail à un niveau inférieur à 35 heures par semaine, seules les heures réalisées après 35 heures constituent des heures supplémentaires.

En outre, les heures supplémentaires doivent être réalisées dans le cadre des règles encadrant la durée du travail.

➤ **LA DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL**

La durée du travail sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures³.

En outre, cette durée calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser une moyenne de 44 heures⁴.

Sur une seule journée, le salarié ne peut pas travailler plus de 10 heures⁵.

Le dépassement de ces seuils peut être autorisé par la DREETS (Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail, et des solidarités : Anciennement DIRECCTE) sans que cela ait pour conséquence de porter la durée de travail à plus de 60 heures par semaine⁶.

Cette dérogation est accordée si l'augmentation résulte d'une circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

Il est également possible de déroger à la durée quotidienne de travail, sans que le dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée de travail à plus de 12 heures par jour.

Cette durée de travail correspond à la durée de travail effectif.

➤ **LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

La durée de travail effectif correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

³ Article L.3121-20 du Code du travail

⁴ Article L.3121-22 du Code du travail

⁵ Article L.3121-18 du Code du travail

⁶ Article L.3121-21 du Code du travail

De sorte que ne sont, en principe, pas considérés comme du temps de travail effectif :

- Les temps de repas et de pauses ;
- Le temps d’habillage et de déshabillage même lorsque le port d’une tenue est obligatoire, sauf accord contraire ;
- Le temps de déplacement ;
- Les astreintes.

Ces temps, même s’ils ne sont pas forcément considérés comme du temps de travail effectif, doivent faire l’objet d’une contrepartie.

➤ LE REPOS

Tout d’abord, dès que le temps de travail atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d’un temps de pause d’une durée minimale de 20 minutes consécutives⁷. Le quota des 6 heures est calculé sur une journée de travail, ce qui signifie qu’ils peuvent être réalisées de façon continues ou non⁸.

En outre, le salarié doit bénéficier d’un repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives⁹.

De sorte que l’amplitude de la journée de travail ne peut pas dépasser 13 heures. Ce qui signifie que le nombre d’heures comprises entre la prise de poste et la fin de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

En plus du repos quotidien, le salarié doit bénéficier d’un repos hebdomadaire d’une durée minimale de 24 heures à laquelle s’ajoute le repos quotidien de 11 heures.

⁷ Article L.3121-16 du Code du travail

⁸ Cassation, Sociale, 20 février 2013, n°11-21.599

⁹ Article L.3131-1 du Code du travail

¹⁰ Article L.3121-29 du Code du travail

En conséquence, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à 35 heures consécutives.

REGLES APPLICABLES

➤ LE CALCUL

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine¹⁰.

Sauf accord contraire, la semaine débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures¹¹.

➤ LES CONDITIONS

Donnent lieu à rémunération les heures supplémentaires réalisées :

- A la demande ou pour le compte de l’employeur ;
- Avec l’accord implicite de l’employeur¹², de sorte que les heures supplémentaires doivent être rémunérées dès lors que l’employeur en a eu connaissance et ne s’y est pas opposé¹³ ;
- Dès lors qu’il est établi que la réalisation d’heures supplémentaires a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées¹⁴.

➤ L’OBLIGATION D’ACCOMPLIR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

L’employeur peut parfaitement imposer la réalisation d’heures supplémentaires sans que cette directive n’ait pour conséquence d’entraîner la modification du contrat de travail.

¹¹ Article L.3121-35 du Code du travail

¹² Cassation, Sociale, 30 mars 1994, n°78-40.979

¹³ Cassation, Sociale, 29 juin 1974, n°73-40.670

¹⁴ Cassation, Sociale, 14 novembre 2018, n°17-16.959

Cela relève du pouvoir de direction de l'employeur.

De sorte que le refus du salarié d'accomplir les heures supplémentaires sollicitées par l'employeur peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement voire une faute grave.

Pour que ce refus soit considéré comme justifiant une sanction disciplinaire, il faut qu'il ne soit pas légitime.

De ce fait, le salarié ne risque rien s'il refuse d'accomplir les heures supplémentaires en raison des manquements de l'employeur.

C'est le cas lorsque l'employeur refuse de payer les heures supplémentaires réalisées ou d'accorder la contrepartie sous forme de repos.

La Haute Cour a eu l'occasion de préciser également que lorsque l'employeur souhaite recourir systématiquement aux heures supplémentaires, il s'agit d'une offre de modification du contrat de travail, que le salarié doit accepter¹⁵.

➤ **LE CONTINGENT ANNUEL**

Le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, étendu ou non.

A défaut d'accord, il est fixé à 220 heures¹⁶.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies dans la limite de ce contingent annuel. Toutefois il n'est pas impossible de dépasser ce contingent annuel.

¹⁵ Cassation, Sociale, 8 septembre 2021, n°19-16.908

¹⁶ Article D. 3121-24 du Code du travail

¹⁷ Article L.3121-30 du Code du travail

¹⁸ Article L.3121-28 du Code du travail

Dans cette éventualité, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos¹⁷.

➤ **LES CONTREPARTIES**

Toute heure de travail réalisée au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire constitue une heure supplémentaire qui ouvre droit soit à une majoration de salaire, soit à un repos compensateur équivalent¹⁸.

▪ Concernant la contrepartie financière

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche peut prévoir le ou les taux de majoration des heures supplémentaires réalisées. Ce taux ne peut être inférieur à 10%¹⁹.

A défaut d'accord, les heures supplémentaires réalisées donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures, et 50% pour les heures suivantes²⁰.

▪ Concernant la contrepartie sous forme de repos

Pour que la contrepartie soit accordée sous forme de repos, il faut qu'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche le prévoit²¹.

Sauf dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, où l'employeur peut le mettre en place si le Comité Social et économique (s'il existe) ne s'y oppose pas²².

➤ **LA CHARGE DE LA PREUVE**

La charge de la preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties.

¹⁹ Article L.3121-33 du Code du travail

²⁰ Article L.3121-36 du Code du travail

²¹ Article L.3121-33 du Code du travail

²² Article L.3121-37 du Code du travail

En cas de litige²³

L'employeur doit fournir aux juges des éléments de nature à justifier les horaires réalisés par le salarié.

Le salarié doit également fournir des éléments.

Et c'est au vu de l'ensemble de ces éléments que le Juge forme sa conviction.

Si besoin, il peut ordonner toutes les mesures d'instruction qu'il estime nécessaire.

Par ailleurs, si le décompte des heures de travail accomplies par le salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Conséquences

La charge de la preuve ne pèse pas uniquement sur le salarié²⁴.

Le Juge ne peut, en aucun cas, rejeter une demande de paiement d'heures supplémentaires en se fondant exclusivement sur l'absence de preuve apportées par le salarié²⁵.

Quels sont les éléments que le salarié doit présenter

Le salarié doit présenter, à l'appui de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments²⁶.

Il suffit donc, pour le salarié, de produire des éléments factuels revêtant un minimum de précision pour permettre au Juge d'apprécier le bienfondé de la demande.

Les éléments doivent constituer un commencement de preuve.

A titre d'exemple, très récemment, la Cour de cassation a considéré comme étant suffisant :

- Un document, établi par le salarié, constitué d'un tableau pour chacune des années concernées étant ici précisé que chaque tableau indique pour chaque semaine le nombre d'heures supplémentaires travaillées.²⁷
- Un tableau des heures supplémentaires accomplies mensuellement, avec une description des tâches journalières, des attestations relatives à ses horaires et sa disponibilité ainsi qu'un courriel de l'employeur lui imposant de limiter son temps de travail.²⁸
- Un tableau qui mentionne le nombre d'heures supplémentaires réalisées chaque semaine, alors même qu'elles sont identiques sur plusieurs semaines d'affilée et que le salarié ne précise par les heures d'arrivée et de départ de l'entreprise.²⁹
- Le salarié produit un listing informatique établi pour les besoins de la cause reconstituant ses horaires de travail sur plusieurs semaines et un planning informatique portant sur un mois type.³⁰
- Les mails professionnels envoyés tôt le matin ou tard le soir.³¹

²³ Article L.3171-4 du Code du travail

²⁴ Cassation, Sociale, 3 février 2021, n°19-20.375

²⁵ Cassation, Sociale, 4 septembre 2019, n°18-11.038

²⁶ Cassation, Sociale, 8 juillet 2020, n°18-26.385

²⁷ Cassation, Sociale, 2 juin 2021, n°19-17.475

²⁸ Cassation, Sociale, 10 mars 2021, n°19-19.031

²⁹ Cassation, Sociale, 3 mars 2021, n°10-17.981

³⁰ Cassation, Sociale, 25 novembre 2020, n°19-10.884

³¹ Cassation, Sociale, 12 février 2020, n°18-25.415

- Des tableaux des heures supplémentaires établis a posteriori, pour les besoins de la cause, alors que le salarié n'a jamais fait état de ces heures supplémentaires durant la relation contractuelle et qu'il ne les pas mentionnées au titre de la réclamation de son solde de tout compte lors de sa démission.³²

➤ DELAI DE PRESCRIPTION

L'action en justice relative aux heures supplémentaires vise à obtenir un rappel de salaire correspondant aux heures supplémentaires qui ont été réalisées sans être rémunérées.

Or l'action en paiement ou en répétition de salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer³³.

Il s'agit des trois dernières années précédant la demande ou des trois dernières années précédant la rupture du contrat de travail lorsque le contrat a été rompu.

Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr



³² Cassation, Sociale, 15 janvier 2020, n°18-15.254

³³ Article L.3245-1 du Code du travail