

FICHE PRATIQUE IFDSP

#19

**Le fonctionnement et la preuve des heures
supplémentaires**

www.ifdsp.fr



PLAN

- Fonctionnement des heures supplémentaires
- Preuve des heures supplémentaires



Fonctionnement des heures supplémentaires

Définition et décompte des heures supplémentaires

En France, la durée légale de travail est de 35 heures hebdomadaire (article L.3121-27 du Code du travail (CT)). Il ne s'agit ni d'une durée minimale ni d'une durée maximale : en somme, elle ne constitue pas une norme à laquelle il est impossible de déroger.

Cette durée légale hebdomadaire, ou la durée considérée comme équivalente, est un seuil et il est en effet possible de la dépasser en faisant appel au mécanisme des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (article L.3121-28 du CT).

Précision : lorsque dans une entreprise, a été négocié et signé un accord portant une durée collective conventionnelle inférieure à la durée légale de travail, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle mais dans la limite de la durée légale de travail ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne doivent donc pas être majorées sauf si la réglementation ou l'accord prévoit le contraire

Ces heures effectuées se décomptent en principe, et sauf accord contraire, **dans le cadre de la semaine civile** (article L.3121-29 du CT). Un accord d'entreprise, à défaut de branche, peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la période de référence. À défaut d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Le principe du décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine comporte des dérogations, notamment en cas de forfait mensuel ou annuel en heures, d'aménagement de la durée du travail sur plusieurs semaines, mois ou à l'année, pour les travailleurs à domicile et personnels roulant du transport routier.

Point de vigilance : le recours à ces heures doit s'inscrire dans le cadre de la réglementation de la durée du travail, notamment le respect des durées maximales et des repos quotidien et hebdomadaire.

Initiative des heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur

En principe, les heures supplémentaires doivent être effectuées à la demande de l'employeur. La décision de demander à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

Dès lors, lorsqu'un salarié exprime son refus d'effectuer ces dites heures sans motif légitime, il en découlerait conséquemment le droit pour l'employeur d'user de son pouvoir disciplinaire. Cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement voire une faute grave.

Point de vigilance : dans certaines situations, le refus du salarié est considéré comme étant légitime. Ainsi, le refus d'accomplir des heures supplémentaires est fondé lorsque par exemple l'employeur ne respecte pas la réglementation, lorsqu'il ne rémunère pas les heures supplémentaires, lorsqu'il n'accorde pas la contrepartie obligatoire en repos ou encore lorsque le délai de prévenance est insuffisant, etc.

Ainsi, l'initiative des heures supplémentaires n'appartient qu'à une seule personne en principe : l'employeur. Dès lors, et comme le rappelle la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, les salariés ne peuvent pas prendre seuls l'initiative de réaliser des heures supplémentaires. Le salarié ne peut donc effectuer de son plein gré des heures supplémentaires. Si des heures supplémentaires sont faites par le salarié du fait de son arrivée en avance sur le lieu de travail sans demande de l'employeur, ces heures ne sont pas à rémunérer.

Toutefois, et même en l'absence de demande exprès de l'employeur, la juridiction précitée admet dans sa jurisprudence la réalisation d'heures supplémentaires avec l'accord au moins implicite de l'employeur. Exemple : l'absence d'autorisation préalable donnée à l'exécution d'heures supplémentaires n'exclut pas en soi un accord tacite de l'employeur et que, lorsque celui-ci, qui a eu connaissance, par les fiches de pointage, des nombreuses heures supplémentaires effectuées par un salarié à l'exécution desquelles il ne s'était pas opposé, a consenti à leur réalisation.

2. Les heures supplémentaires dues aux tâches confiées au salarié

Par exception d'autre part, des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans qu'il n'y ait eu de demande exprès ou d'accord implicite de l'employeur. Il en est ainsi des heures effectuées au-delà de la durée légale de travail du fait des tâches confiées au salarié.

Dans deux arrêts rendus récemment par la chambre sociale de la Cour de cassation, il est intéressant de noter deux choses :

- Bien qu'une clause dans le contrat de travail subordonne l'exécution des heures supplémentaires à l'autorisation préalable de la hiérarchie, **une telle clause est inopposable dès lors que la réalisation des heures supplémentaires s'imposait en raison de la charge de travail accrue du salarié.**
- Bien que l'employeur demande au salarié de respecter la durée légale de travail de 35 heures par semaine, si des heures ont été effectuées au-delà cette durée par le salarié en raison des tâches qui lui ont été confiées, celles-ci représentent alors des heures supplémentaires soumises à majoration.

Exécution des heures supplémentaires et articulation avec le contrat de travail

Le fait pour l'employeur d'imposer des heures supplémentaires en raison des nécessités de l'entreprise, dans la limite du contingent, n'entraîne pas la modification du contrat de travail.

Il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires pour le salarié. De ce fait, l'employeur peut décider unilatéralement de l'exécution ou de réduire voire de supprimer les heures supplémentaires effectuées par le salarié sans qu'il n'en résulte une modification du contrat de son travail.

***Point de vigilance :** si le salarié effectue un nombre d'heures supplémentaires en vertu d'un usage ou d'une convention ou d'un accord collectif, l'employeur ne pourra les réduire ou les supprimer qu'après avoir dénoncé la source juridique selon les procédures légales ou conventionnelles requises respectivement.*

Toutefois, le fait d'inscrire le volume d'heures supplémentaires dans le contrat de travail a pour effet de les transformer en élément de rémunération dont **le montant et la structure ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.**

Rémunération des heures supplémentaires

1. Le paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées selon la même périodicité et à la même date que le salaire. Elles figurent sur le bulletin de paie correspondant.

Le décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile conduit à reporter au mois suivant les heures effectuées durant les semaines à cheval sur deux périodes de paie.

Précision : le fait pour le salarié de n'avoir formulé aucune réserve lors de la perception de son salaire, ni protesté contre l'horaire de travail pendant l'exécution de son contrat, ne saurait valoir de sa part renonciation au paiement des heures supplémentaires .

Quelle sanction ? D'après l'article R.3124-1 du CT, sont sanctionnées par l'amende prévue pour les contraventions de 4ème classe :

- Les infractions à la réglementation des heures supplémentaires (rémunération, repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos, contingent, etc.) ;
- Le fait d'appliquer les stipulations d'une convention ou d'un accord collectif contraire aux dispositions légales.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés

Par ailleurs, la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail d'un salarié suite au refus de l'employeur de lui reconnaître tout droit aux heures supplémentaires ou le non-paiement de ces heures pendant une période prolongée est justifiée. En revanche, une telle prise d'acte de rupture de contrat de travail n'est pas justifiée en cas de défaut de paiement de quelques heures.

Enfin, le non-paiement peut aussi justifier le versement de dommages et intérêts distincts des intérêts de droit à condition pour le salarié d'apporter la preuve d'un préjudice.

2. La majoration du salaire

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majorations des heures supplémentaires. **Ce taux ne peut être inférieur à 10%** (article L.3121-33 premier alinéa du CT).

À défaut d'accord, les heures supplémentaires donnent lieu à une **majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50%** (article L.3121-36 du CT).

Les majorations pour heures supplémentaires peuvent être cumulées avec les majorations conventionnelles prévues au titre des heures effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Contingent annuel

1. Définition

En plus de la limite tenant au respect des durées maximales de travail et de repos quotidien et hebdomadaire, **il existe un plafond limitant le volume d'heures supplémentaires pouvant être réalisées.** En clair, il n'est pas possible pour un salarié de réaliser ou pour un employeur d'imposer autant d'heures supplémentaires qu'on le souhaite. Cette limite en volume est appelée **le contingent annuel d'heures supplémentaires** (article L.3121-30 alinéa 1 du CT).

Ce contingent s'applique à tous les salariés, à l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ou en heures et des cadres dirigeants.

Le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, étendu ou non (article L.3121-33 I. 2° du CT). En l'absence d'accord collectif portant mention de ce plafond, celui-ci est fixé à **220 heures par salarié** (article D.3121-24 du CT).

Précision : les heures accomplies pour le calcul du contingent sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail. En revanche, certaines heures effectuées par un salarié ne s'imputent pas sur ce contingent. Il en est ainsi pour :

- Les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos compensateur de remplacement (article L.3121-30 alinéa 3 du CT) ;
- Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité (article L.3133-9 du CT) ;
- Les heures de dérogation permanente à la durée légale de travail (Ce sont les travaux préparatoires ou complémentaires devant nécessairement être effectués en dehors de l'horaire normal. Elles sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles mais ne s'imputent pas sur le contingent).
- Les heures supplémentaires effectuées pour faire face à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement (article L.3121-30 alinéa 3 du CT)

L'année servant de base au calcul du contingent est en principe l'année civile, sauf dispositions conventionnelles différentes (circ. DRT n° 94-4, 21 avril 1994). Le contingent est décompté individuellement : il ne peut donc pas être globalisé au niveau de l'entreprise ni transféré à un autre salarié.

2. Information ou consultation des représentants du personnel ?

Les élus représentants du personnel doivent-ils être informés ou consultés ? La réponse est différente selon que les heures sont effectués dans ou en dehors du contingent légal ou conventionnel :

- **Dans le cadre du contingent annuel :** les heures effectuées doivent donner lieu à une information préalable du CSE. Elles n'ouvrent pas droit à contrepartie en repos sauf convention ou accord collectif le prévoyant (article L.3121-33 alinéa 5 du CT).

Précision : à défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du CSE (article L.3121-40 du CT) ;

- **Hors cadre du contingent annuel** : les heures effectuées hors contingent doivent donner lieu à une consultation du CSE qui rendra un avis. Elles ouvrent droit à contrepartie en repos. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement où, à défaut de branche, peut fixer les conditions d'accomplissement de ces heures supplémentaires et les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos (article L.3121-33 alinéa 6 du CT).

***Précision :** l'information communiquée aux représentants du personnel doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.*

Repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire sous forme de repos :

D'après l'article L.3121-33 II du CT, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, peut :

- Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;
- Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

1. Repos compensateur de remplacement

Le Code du travail (alinéa 1er de l'article L.3121-37) permet aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un **repos compensateur équivalent**. C'est une prérogative de l'employeur, à la condition que le CSE, s'il existe, ne s'y oppose pas.

Pour les heures supplémentaires y ouvrant droit, le repos compensateur de remplacement s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos.

Les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (article L.3121-30 alinéa 3 du CT).

2. Contrepartie obligatoire sous forme de repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos (alinéa 1er de l'article L.3121-30 du CT).

La contrepartie obligatoire en repos s'ajoute à la rémunération des heures au taux majoré ou au repos compensateur de remplacement.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel. Parmi ces conditions, doivent être fixées les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos.

La contrepartie obligatoire en repos ne peut :

- Être inférieure à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- Être inférieure à 100% au-delà du contingent annuel pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Exemple n°1 : Une salariée d'une entreprise comptant plus de 25 salariés effectue 35 heures de travail par semaine (9H à 12H et 13H à 17H du lundi au vendredi).

En l'absence de l'une de ses collègues de travail, elle a été amenée à débaucher tous les jours de la deuxième semaine de janvier 1H30 plus tard et à prendre son service exceptionnellement à 8h30 le vendredi.

- *Combien d'heures supplémentaires sont effectuées ?* La salariée effectuera en conséquence 8 heures supplémentaires lors de cette deuxième semaine de janvier (43H - 35H = 8H).
- *Rémunération des heures supplémentaires ?* En l'absence d'accord, les HS accomplies donnent lieu à majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures.
- *Un système de repos compensateur de remplacement intégral a été mis en place, combien d'heures de remplacement a-t-elle acquies ?* Tout ou partie des heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement.

Donc dans une semaine de 43 heures où la salariée effectue 8 heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement sera de 10 heures (8 x 125% = 10H).

Exemple n°2 : Second exemple avec la même salariée mais deux considérations supplémentaires :

- Elle a déjà compensé 7 heures supplémentaires sous forme de repos compensateur ;
- Elle a effectué, lors de l'année 2020, 127 heures supplémentaires alors que le contingent conventionnel est fixé à 110 heures par an.

Combien d'heures de contrepartie obligatoire en repos ont été générées ?

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos à l'exception de celles qui sont converties en repos compensateur de remplacement (elles ne s'imputent pas sur le contingent).

Étant une entreprise de 25 salariés, la contrepartie obligatoire en repos est fixée à 100%. Donc : 127H (heures sup effectuées) – 110H (contingent) – 7H (heures compensées) = 10H.



Preuve des heures supplémentaires

Le non-paiement des heures supplémentaires réalisées par un salarié a et fait toujours l'objet de demandes judiciaires récurrentes. C'est un chef de demande important qui en « cache » éventuellement d'autres : demandes tenant à l'application de repos compensateurs, de non-respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, congés payés afférents, etc.

Se pose alors la question de la preuve des heures supplémentaires réalisées : **qui doit prouver ? quels éléments de preuve doivent être apportés ?**

La charge de la preuve des heures supplémentaires est particulière dans le sens où, d'après la jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, **elle n'incombe à aucune des parties spécifiquement.**

En effet, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, **la charge de la preuve est répartie entre le salarié et l'employeur** (article L.3171-4 du CT) :

- D'une part, il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments **suffisamment précis** quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies.
- D'autre part, il appartient à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant **des éléments.**

En pratique, comment se matérialisent les éléments de preuve apportés par un salarié ? De nombreux arrêts ont été rendus et il en ressort que la preuve des heures supplémentaires peut être établie :

- Par des fiches de présence remplies par le salarié à la demande de l'employeur ;
- Par un décompte mensuel établi à la main, sans autre explication ni indication complémentaire portée par le salarié ;
- Par un document récapitulatif dactylographié non circonstancié produit, alors que des heures supplémentaires figurent sur le bulletin de paie ;
- Par des tableaux de type Word, pour un salarié travaillant à domicile, récapitulant les heures effectuées.

En revanche, bien que le juge soit relativement souple dans l'admission d'éléments suffisamment précis apportés par le salarié demandeur, il est des cas où des éléments de preuve n'ont pas été accueillis par ce dernier. Ainsi en est-il :

- Des attestations de collègues jugées insuffisantes à prouver les heures effectivement réalisées dès lors qu'elles ne font pas état de faits directement constatés ;

Quid du calcul de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées ? Si les éléments sont suffisamment précis, complet et exploitables, le calcul est plus aisé. En revanche et dans le cas contraire, de nombreuses demandes ont été rejetées à ce titre.

Ainsi a été jugé que, « *s'il retient l'existence d'heures supplémentaires, le juge évalue souverainement la créance de salaire, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant* ».

BIBLIOGRAPHIE :

- Code du travail (articles cités dans le développement) ;
- Arrêts de jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation cités dans le développement ;
- Articles Liaisons Sociales : « Imposer des heures supplémentaires – Préparer la décision »
- Article MCG Voltaire Avocats : « Heures supplémentaires : leur paiement peut être dû s'il est établi que ces heures sont nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié » ;
- Article Village Justice par Alain Hervieu : « La charge de la preuve des heures supplémentaires »

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Mémento Pratique Social – Éditions Francis Lefebvre
- Article Revue Fiduciaire : « Les heures supplémentaires : jeu, set et match contre les employeurs »

L'IFDSP A VOS COTÉS !

Organisme de formation dédié aux représentants du personnel et à tous ceux qui, dans les entreprises et les organisations animent le dialogue social, l'Institut de Formation en Droit Social de Paris (IFDSP) mobilise une équipe engagée et plurielle, composée d'universitaires, de juristes issus du monde syndical et d'avocats pour animer des formations exigeantes, dynamiques et résolument pratiques.

- Une équipe composée de représentants du personnel et d'universitaires engagés dans la défense des intérêts des salariés
- Des formations animées par plusieurs intervenants choisis pour la qualité de leur expertise
- Un interlocuteur dédié à votre projet dès le premier contact qui adapte le programme à vos attentes et reste à votre écoute tout au long de la formation.

NOUS CONTACTER

contact@ifdsp.fr

01 53 82 01 00 | 06 66 05 02 53

106, rue de Patay – 75013 PARIS

