

4. Paiement des heures supplémentaires

	§§	§§
Calcul des heures supplémentaires		
• Calcul à la semaine civile	52	• Règles transitoires
• Exceptions	53	• Principe du repos compensateur de remplacement
• Tableau des exceptions p. 41		• Assiette de calcul des majorations
Accomplissement des heures supplémentaires		• Éléments exclus de l'assiette de calcul
• Un travail commandé	57	• Assiette des temps à prendre en compte
• Pouvoir de direction de l'employeur	58	• Repos liés à l'accomplissement d'heures supplémentaires ..
• Question de la preuve des heures supplémentaires effectuées	61	• Les jours fériés chômés
Un surcoût légal		• Congés pour événements familiaux
• Fixation conventionnelle	62	• Congés payés et congés de maladie
• Majorations	63	• Autres congés
• Dispositions antérieures	64	• Mode de paiement

Calcul des heures supplémentaires

51 Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale applicable ou de la durée considérée comme équivalente. Cette durée considérée comme équivalente vise en principe le système d'équivalence (c. trav. art. L. 3121-9). Lorsque la durée collective de travail a été fixée conventionnellement à un niveau inférieur à la durée légale, les heures supplémentaires ne se décomptent, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires, qu'au-delà de la durée légale (cass. soc. 10 février 1998, BC V n° 75).

Calcul à la semaine civile

52 Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui, sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, débute le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h (c. trav. art. L. 3122-1).

ments 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 (c. trav. art. L. 3171-4).

La preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties. La Cour de cassation précisait même que le juge ne peut, pour rejeter la demande de paiement d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié. Il doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés que l'employeur est tenu de lui fournir (cass. soc. 19 janvier 1999, BC V n° 27 ; cass. soc. 5 janvier 2000, n° 112 D). À partir de 2004, la jurisprudence a précisé qu'il appartenait au salarié de fournir, préalablement à sa demande, des éléments de nature à étayer celle-ci (cass. soc. 25 février 2004, n° 01-45441 P ; cass. soc. 24 mars 2004, n° 02-40426 D), tout en rappelant toujours que la charge de la preuve n'incombait spécialement à aucune des parties et que l'employeur devait apporter des éléments de justification des horaires vraiment réalisés par le salarié.

Ayant constaté que les fiches de temps produites par le salarié étaient établies à la demande de l'employeur, les juges du fond ont pu, sans violer la règle de la preuve, se fonder sur ces fiches pour estimer que la preuve des heures supplémentaires était rapportée (cass. soc. 19 janvier 1999, BC V n° 29). Des tableaux récapitulatifs établis par le salarié, même s'ils ne comportent pas le visa de l'employeur, sont un élément suffisant pour étayer la demande du salarié (cass. soc. 10 mai 2007, n° 05-45932). Le relevé horaire établi de la seule initiative du salarié est d'autant plus acceptable que l'employeur ne peut fournir, comme il le doit normalement, des éléments de décompte. Si ces éléments étaient fournis par l'employeur, la position du juge serait sans doute différente.

Enfin, les éléments de preuve doivent pouvoir être fournis par l'employeur dans la limite de cinq ans, en application de la prescription quinquennale applicable en matière de salaires (cass. soc. 9 avril 2008, n° 07-41418).

Un surcoût légal

Fixation conventionnelle

- 62** Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement (c. trav. art. L. 3121-22). Ce taux ne peut être fixé à un niveau inférieur à 10 %.

Un certain nombre de branches ont négocié des taux spécifiques comme, par exemple, la poissonnerie qui prévoit un taux uniforme de 25 %, ou celle des fleuristes qui prévoit un taux de 12,5 % pour les 4 premières heures dans les petites entreprises, ou encore les hôtels, cafés et restaurants qui instituent un taux gradué de 10, 20 puis 50 % par tranche de 4 heures supplémentaires.

Le taux de majoration des heures choisies accomplies au-delà du contingent sur la base d'un accord collectif est fixé par un texte conventionnel (c. trav. art. L. 3121-17). Il ne peut être inférieur à celui applicable pour les heures supplémentaires (c. trav. art. L. 3121-18).

5. Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur

	§§		§§
Contingent libre d'heures supplémentaires		• Travaux urgents	108
• D'un principe de limitation au déclenchement de droits et conditions	95	• Dérogations permanentes et temporaires	109
• Champ d'application spécifique	96	• Repos compensateur de remplacement	110
• Niveaux, modes de fixation et effets différents	97	• Cadre de référence	111
• Une fixation des conditions de dépassement par voie conventionnelle	98	Repos compensateur	
• Un recours aux heures supplémentaires direct et simplifié	100	• Champ d'application logique	112
• Le rôle des représentants du personnel	102	• Repos compensateur dû à l'intérieur du contingent	113
• Octroi d'un repos compensateur spécifique	105	• Repos compensateur dû au-delà du contingent	114
• Les heures supplémentaires choisies	106	• Détermination conventionnelle des caractéristiques et conditions de prise de ce repos	115
• Mécanismes d'imputation	107	• Indemnisation et temps à prendre en compte	116
		• Principes réglementaires applicables	117
		• Modalités réglementaires de prise du repos	119
		• Document de suivi	122

Contingent libre d'heures supplémentaires

D'un principe de limitation au déclenchement de droits et conditions

- 95** Jusqu'à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le contingent libre d'heures supplémentaires constituait un nombre annuel d'heures supplémentaires que l'employeur pouvait faire effectuer par un salarié et qu'il ne pouvait, en principe, dépasser.

de travail, une heure étant effectuée en urgence le dimanche pour sauver un salarié coincé sous une machine.

Enfin, la semaine d'après, il accomplit 40 heures, dont une partie pour la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

La première semaine, aucune heure ne s'impute sur le contingent.

La seconde semaine, 4 heures (39 – 35) s'imputent sur le contingent du fait du non-remplacement intégral par un RCR de la 40^e heure.

La troisième semaine, 2 heures s'imputent sur le contingent (38 – 35 + 1) du fait de l'utilisation de la dérogation prévue à l'article L. 3132-4 du code du travail.

La quatrième semaine, aucune heure ne s'impute sur le contingent (c. trav. art. L. 3133-11).

Cadre de référence

- 111** Le contingent s'apprécie par an et par salarié. Il ne saurait être globalisé au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ni donner lieu à transfert d'un salarié à l'autre (circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994). Quel sera le contingent applicable en de cas de fixation d'un contingent conventionnel différent de celui antérieurement applicable par un accord collectif conclu en cours d'année ? Il s'agira vraisemblablement du nouveau contingent mais sans rétroactivité, donc, sauf s'il a déjà été dépassé pour les heures de dépassement au jour de l'entrée en vigueur de l'accord.

La période de référence est l'année civile mais un accord peut en fixer une autre, calée éventuellement sur celle de la modulation (circ. DRT 2000-03 du 3 mars 2000).

Quel est le contingent applicable si un accord fixe une période de référence différente de l'année civile et que le niveau prévu par la loi est différent selon les années civiles, dans le cadre, par exemple, des règles transitoires ? Il conviendra sans doute de prendre en compte le contingent applicable l'année durant laquelle débute la période de référence. Quel sera le contingent applicable pendant la période transitoire permettant de passer d'un décompte par année civile à un décompte sur une autre période de référence ? Il faudra sans doute, dans ce cas, vérifier à la fois le contingent sur la dernière année civile comportant le début de la nouvelle période de référence, et sur cette nouvelle période de référence. En cas de modulation sur cette période de référence, la vérification s'avérera impossible, sauf à ne prendre en compte, pour la partie d'année civile comportant la modulation, que les heures supplémentaires effectuées au-delà des limites fixées par l'accord collectif.

Repos compensateur

Champ d'application logique

- 112** Le repos compensateur est lié à l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent. Il est donc logique que le champ d'application de ce repos soit le même que celui du contingent. En l'occurrence, les salariés auxquels le contingent d'heures supplémentaires ne s'appli-

que pas n'auront pas droit au repos compensateur. Les cadres dirigeants et les cadres signataires d'une convention de forfait sur l'année n'auront donc pas de repos compensateur.

Repos compensateur dû à l'intérieur du contingent

- 113** La loi du 20 août 2008 a supprimé le caractère obligatoire du repos compensateur qui était dû dans les entreprises de plus de 20 salariés pour les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent. Ce repos compensateur était de 50 % pour chacune des heures de travail effectuées au-delà de 41 heures par semaine. Un accord collectif peut toujours prévoir un tel repos.

Repos compensateur dû au-delà du contingent

- 114** Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit à un repos compensateur de 100 % par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés, et de 50 % dans les autres entreprises. Ce repos se cumule avec le paiement des heures et des majorations pour heures supplémentaires.

Le contingent à prendre en compte est le contingent conventionnel ou, à défaut, le contingent réglementaire de 220 heures.

Exemple. Dans une entreprise de 30 salariés, un employé a effectué 200 heures supplémentaires depuis le début de l'année. Il effectue ensuite les durées hebdomadaires de travail suivantes : 44 heures, 43 heures, 40 heures et 38 heures.

La première semaine, il aura fait 9 heures supplémentaires, portant le compteur annuel à 209 heures.

La deuxième semaine, il aura fait 8 heures supplémentaires, portant le compteur annuel à 217 heures.

La troisième semaine, il aura fait 5 heures supplémentaires, portant le compteur à 222 heures. Il dépasse donc le contingent libre d'heures supplémentaires et par conséquent, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà ouvrent droit à un repos compensateur. Il aura droit à $222 - 220$, soit 2 heures de repos compensateur.

La quatrième semaine, il aura fait 3 heures supplémentaires qui sont au-delà du contingent. Il aura donc droit à 3 heures de repos compensateur.

Détermination conventionnelle des caractéristiques et conditions de prise de ce repos

- 115** C'est un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche qui fixe les caractéristiques et conditions de prise de cette contrepartie en repos à l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent. Il s'agit du mode de paiement de ce repos (assimilation à du travail effectif ou pas), des modalités de prise (qui est à l'initiative de cette prise et selon quelles modalités ? quand le droit est-il ouvert ?). Dès lors que ces questions ne sont pas traitées par voie conventionnelle, ce sont les dispositions réglementaires prévues par le code du travail qui s'appliquent.