

Heures supplémentaires : bonnes pratiques et régime de la preuve

Les heures supplémentaires sont régulièrement sujettes à discussions dans les entreprises, notamment concernant leur nombre et leur paiement. Elles donnent lieu à de nombreux litiges, dans le cadre desquels les employeurs sont souvent confrontés à la problématique de la preuve.



Par M^e Karine Pellissier, avocat au Barreau de Grenoble.

QU'EST-CE QU'UNE HEURE SUPPLÉMENTAIRE ?

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions comprenant des périodes d'inaction). Le régime des heures supplémentaires concerne tous les employeurs et tous les salariés soumis à la réglementation de la durée du travail issue du Code du travail, à l'exception des salariés sous convention de forfait annuel en jours et des cadres dirigeants. Or, nombre d'employeurs considèrent à tort que les cadres sont par principe exclus du régime des heures supplémentaires, ce qui peut conduire à des contentieux dont les conséquences peuvent s'avérer extrêmement lourdes.

Il semble nécessaire à ce stade de rappeler que, sauf aménagement particulier du temps de travail, les heures supplémentaires se décomptent dans le cadre de la semaine, et qu'il n'est donc pas possible de compenser un volume hebdomadaire supérieur à 35 heures par un volume hebdomadaire inférieur à 35 heures la (les) semaine(s) suivante(s). Toute heure excédant 35 heures doit donc être comptabilisée comme une heure supplémentaire et, assortie de sa majoration légale ou conventionnelle, soit rémunérée soit compensée en tout ou partie par un repos compensateur équivalent.

LE RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La durée légale du travail ne constituant pas une norme impérative, il est possible de la dépasser en faisant appel à des heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le recours aux heures supplémentaires doit bien entendu s'inscrire dans le cadre de la réglementation de la durée du travail, ce qui implique notamment le respect des durées maximales et des repos quotidiens et hebdomadaires.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou le CSE ou le conseil d'entreprise, doivent être saisis en cas de recours à des heures supplémentaires. Il s'agit d'une simple information lorsque ces heures supplémentaires ne dépassent pas le contingent annuel. En revanche, il doit s'agir d'une consultation si ces heures supplémentaires se situent au-delà du contingent.

Cette information et cette consultation doivent être préalables à l'exécution des heures supplémentaires, voire à la décision d'y recourir quand elles dépassent le contingent. Cela peut soulever quelques difficultés en cas d'urgence, compte tenu surtout des délais de convocation du CE.

Il est donc conseillé, dans la mesure du possible, de le faire à titre préventif en début de trimestre en évoquant seulement l'éventualité du recours aux heures supplémentaires.

Il est à noter que les représentants du personnel n'ont aucun droit de veto en la matière.

L'INITIATIVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La Cour de cassation retient que les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas modification du contrat de travail. Il s'ensuit que le refus du salarié, sans motif légitime, d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave.

Il en va autrement lorsque le refus du salarié se trouve justifié par des circonstances particulières. Ainsi, notamment, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations.

Il est cependant des cas dans lesquels l'employeur est confronté à une demande de paiement d'heures supplémentaires qu'il n'a pas sollicitées. Il est de jurisprudence constante que seules les heures supplémentaires accomplies à la demande ou pour

La Cour de cassation retient que les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas modification du contrat de travail.

le compte de l'employeur ou, à tout le moins, avec son accord implicite doivent donner lieu à rémunération.

Il est dès lors tentant pour l'employeur, confronté à une demande de régularisation d'heures supplémentaires, de se défendre en arguant du fait qu'il n'a jamais demandé ou autorisé l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Les choses ne sont toutefois pas si simples... La Cour de cassation retient en effet que le salarié ayant accompli régulièrement des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur, qui ne s'y est pas opposé, a droit à leur paiement, peu importe que la procédure d'autorisation préalable mise en place dans l'entreprise n'ait pas été respectée.

Cette situation est courante dans les entreprises. Les employeurs devraient donc veiller à ne pas rester passifs lorsqu'ils constatent que des salariés dépassent leur horaire contractuel.

LA PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans le cadre d'une action prud'homale tendant à la régularisation d'heures supplémentaires, se pose la question des règles de preuve de l'existence ou du nombre d'heures supplémentaires.

En la matière, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail. Ces documents prennent la forme :

- de l'horaire collectif affiché sur les lieux de travail et transmis à l'inspecteur du travail, pour les salariés occupés selon cet horaire ;
- d'un décompte individuel de la durée du travail pour les salariés ne relevant ni de l'horaire collectif, ni d'un forfait annuel en jours.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur doit fournir 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 (article L. 3171-4 al.1 et 2 du Code du travail).



Le salarié doit quant à lui étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. 24/11/2010 n° 09-40.928).

Pour autant, la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties.

Il est fréquent dans les entreprises qu'aucun décompte individuel de la durée du travail ne soit mis en place, ce qui les place dans l'impossibilité de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié requis par l'article L. 3171-4 du Code du travail.

Les employeurs doivent donc veiller à ce que de tels décomptes soient régulièrement et correctement tenus, et qu'ils soient signés par les salariés concernés.

Rappelons à cet égard que la prescription en matière de salaire étant de trois ans, l'employeur s'expose à un rappel de salaire portant sur les heures supplémentaires effectuées au cours des trois dernières années, outre d'éventuelles sanctions civiles et pénales liées au travail dissimulé. La plus grande vigilance est donc conseillée. ●