



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 14.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Fiche 14.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont des heures dépassant la durée normale prévue par le contrat de travail sans pour autant dépasser la limite de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Les heures supplémentaires ne sont possibles que dans certains cas exceptionnels, et dans le respect d'une procédure administrative.

Les heures supplémentaires sont en principe récupérées et exceptionnellement payées.

Les questions du refus du salarié de faire des heures supplémentaires et de la preuve des heures supplémentaires sont souvent posées en justice.

14.1. Le caractère exceptionnel des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être justifiées, autori-sées au préalable par la délégation du personnel ou à défaut par les salariés concernés, et être notifiées à l'ITM.¹

Cependant la procédure de l'autorisation préalable n'est pas obligatoire dans certains cas.

Les cas exceptionnels	La procédure administrative
<ul style="list-style-type: none"> – Faire face à un accident, survenu ou imminent⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> – La procédure de l'autorisation préalable ne doit pas être respectée si les travaux ne dépassent pas plus de trois jours par mois – Une simple information à l'ITM est suffisante
<ul style="list-style-type: none"> – Travaux urgents à effectuer aux machines et à l'outillage⁽¹⁾ 	
<ul style="list-style-type: none"> – Travaux commandés par un cas de force majeure dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> – La procédure de l'autorisation préalable doit être respectée <p>L'employeur devant notifier une requête à l'ITM mentionnant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) l'avis de la délégation du personnel, 2) les raisons exceptionnelles qui motivent cette demande, 3) les raisons qui excluent l'embauche de salariés complémentaires
<ul style="list-style-type: none"> – Perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail 	
<ul style="list-style-type: none"> – Permettre des travaux spéciaux (par exemple : l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte) 	
<ul style="list-style-type: none"> – Cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national 	
<ul style="list-style-type: none"> – Autres cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail 	

⁽¹⁾ Dans ces cas, la durée journalière totale du travail peut excéder 10 heures

¹ Article L.211-22 et suivants. En cas d'avis défavorable ou équivoque, une notification est insuffisante et la prestation d'heures supplémentaires nécessite une autorisation du Ministre du Travail qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et l'ADEM.



14.2. Les heures supplémentaires sont en principe récupérées et exceptionnellement payées

Les heures supplémentaires sont normalement récupérées par du temps de repos : une heure de travail supplémentaire donnant droit à une heure et demie de repos.

Si la récupération n'est pas possible pour des raisons d'organisation de l'entreprise, ou de départ du salarié, les heures supplémentaires font l'objet du paiement d'un supplément de salaire de 40%.

14.3. Les questions qui se posent en pratique

A. Le refus du salarié de faire des heures supplémentaires

L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'exécuter de manière systématique des heures supplémentaires dans une mesure non raisonnable, sous peine de commettre un abus de droit.

Le salarié qui refuserait d'exécuter systématiquement sans motif légitime des heures supplémentaires ne dépassant pas la mesure du raisonnable serait aussi en faute.

Le contrat collectif pour le bâtiment prévoit une obligation pour le salarié de prêter des heures supplémentaires en cas de travaux urgents et non prévisibles qui doivent être finis en une fois.¹

Décision de justice	Appréciation
<ul style="list-style-type: none"> Exemple de refus du salarié de prêter des heures supplémentaires considéré comme fautif 	<ul style="list-style-type: none"> Dans cette affaire, l'employeur avait prouvé que le salarié connaissait l'importance pour l'employeur de terminer le chantier L'acceptation d'effectuer les heures supplémentaire découle de l'obligation de loyauté : le salarié est tenu de travailler dans l'intérêt de son employeur et non de faire obstruction
<ul style="list-style-type: none"> Exemple de refus du salarié de prêter des heures supplémentaires considéré comme non fautif 	<p>Le refus du salarié de prolonger son horaire de travail pour aller faire une réparation qui lui avait été demandée en dernière minute n'a pas justifié une faute grave</p> <p>Dans cette affaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'employeur ne justifiait pas en quoi il s'agissait d'une réparation urgente qui ne pouvait pas attendre le lendemain le salarié justifiait avoir un rendez-vous chez un médecin

¹ Article 22.2 du contrat collectif : « Lorsque des travaux de bétonnage ou d'autres travaux urgents et non prévisibles doivent être finis en une fois, chaque travailleur désigné par le personnel surveillant est obligé de participer à l'achèvement de ces travaux, si son abstention ne permettrait pas le bon déroulement du travail, sauf si un motif valable peut être prouvé. Ceci vaut également si des heures supplémentaires imprévues s'avèreraient nécessaires pour nettoyer le matériel d'entreprise ou pour le préserver de dommages. »



B. La preuve des heures supplémentaires

Suivant la Cour d'Appel, « Conformément à l'article 1315 du code civil, il incombe au salarié qui soutient avoir presté des heures supplémentaires le samedi ou le dimanche en dehors de son horaire hebdomadaire normal de prouver la réalité de ces heures de travail et le fait qu'elles ont été prestées à la demande de l'employeur et de son accord. »¹

La demande de l'employeur d'exécuter des heures supplémentaires peut résulter des circonstances : dans une affaire récente un employeur a dû régler des heures supplémentaires sur la base d'un simple relevé des listes de pointages, bien qu'il faisait valoir qu'il n'avait pas donné son accord, ni accepté ces heures supplémentaires.²

Si l'employeur ne souhaite pas la prestation d'heures supplémentaires, il doit en informer le salarié par écrit, et lui signifier que des heures supplémentaires qui seraient prestées sans son accord express ne donneront pas droit à rémunération.

¹ Cour d'Appel, 7 janvier 2016, N°41657 du rôle.

² Cour d'Appel, 12 janvier 2015, N°40228 du rôle.