

## **GENERALITES**

Les salariés et les employeurs s'opposent souvent sur l'effectivité des heures de travail réalisées. Le salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires peut saisir la justice.

Cependant, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe à aucune des parties. Pour prendre leur décision, les juges prud'hommes doivent tenir compte des éléments apportés à la fois par l'employeur et par le salarié et ne peuvent pas, pour rejeter une demande de paiement d'heures supplémentaires se fonder sur l'insuffisance des seules preuves apportées par le salarié. Ils doivent également se prononcer au vu des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et que l'employeur est tenu de leur fournir.

## **QUI DOIT APPORTER LA PREUVE DE LA REALISATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES ?**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur et le salarié doivent chacun fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés. Après examen de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a rappelé que :

La preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties

Le juge ne peut, pour rejeter une demande d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié.

En effet, le juge doit également examiner les éléments que l'employeur est tenu de lui fournir celui-ci ne pouvant pas, par exemple, invoquer le caractère « fantaisiste » du décompte que le salarié aura présenté.

## **COMMENT DETERMINER LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ?**

Celle-ci s'effectue au vu de divers éléments de preuve apportés par les parties, les salariés et les employeurs et peuvent être de différente nature.

**C'est dans ce type de litige que l'obligation légale de**

## **décompter les heures de travail que la loi impose à l'employeur revêt toute son importance.**

Aucune forme particulière n'est imposée pour ce décompte dès lors que le système est **fiable et infalsifiable**. Il peut être automatique, informatique ou manuel. Dans la plupart des cas d'ailleurs, un double système est mis en place : automatique ou informatique plus validation par la hiérarchie.

Cependant, le simple fait de ne pas décompter les heures de travail n'expose pas l'employeur à une quelconque sanction ! Il ne sera pas en mesure, en cas de litige, de fournir ces décomptes et les juges ne pourront se prononcer que sur les preuves apportées par le salarié.

## **LA CONVENTION DE FORFAIT**

Dans le cas où il est difficile pour un employeur de connaître la durée du travail de ses salariés, celui-ci a parfois recours à une convention de forfait, ce qui signifie que la rémunération comprend indistinctement la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires.

Logiquement, la convention de forfait doit se concrétiser par une augmentation de la rémunération du fait de l'intégration des heures supplémentaires. Mais dans ce cas, bien entendu, le salarié ne pourra réclamer en plus de sa rémunération forfaitaire, le paiement des heures supplémentaires comprises dans la convention de forfait. En cas de litige, ce sera donc à l'employeur de prouver l'existence d'une convention de forfait.

### **Attention !**

Ces conventions de forfait s'appliquent tant aux cadres qu'aux autres salariés. Pour ce qui concerne les cadres, la loi prévoit deux types de conventions de forfait dont la mise en œuvre obéit à des règles particulières.

## **VALIDITE DE LA FORFAITISATION DU SALAIRE**

Pour être valable, cette forfaitisation doit respecter certaines conditions :

Le forfait doit avoir fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié (avenant au contrat de travail – qui ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur - ou disposition de la convention collective applicable à l'entreprise) ;

Le forfait ne doit pas défavoriser le salarié (il est impératif que le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération forfaitaire soit précisé dans la convention de forfait. Dans le cas contraire, le salarié pourrait être amené à demander le règlement des heures supplémentaires) ;

### **Attention !**

Une convention de forfait ne dispense pas l'employeur de respecter les règles régissant les heures supplémentaires, notamment en octroyant un repos compensateur au-delà d'un certain volume d'heures supplémentaires.

## **ET EN CAS DE NON PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ?**

Un salarié ne peut pas refuser l'exécution d'heures supplémentaires commandées par l'employeur dans le cadre de son « pouvoir de direction ». Dans le cas contraire, le salarié commet une faute susceptible de justifier son licenciement.

Toutefois, lorsque le salarié n'est pas rémunéré des heures supplémentaires qu'il a déjà effectuées, il peut valablement refuser d'effectuer d'autres heures supplémentaires et peut prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

### **Attention !**

La renonciation au paiement des heures supplémentaires ne se présume pas. Le fait pour le salarié de ne pas avoir fait valoir ses droits pendant l'exécution du contrat de travail ne constitue pas de sa part une renonciation au paiement des heures supplémentaires qu'il pourra réclamer pendant cinq ans à compter de la date à laquelle elles deviennent exigibles.

## **INFORMATION DU SALARIE**

La Cour de Justice des Communautés européennes a jugé que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, sur simple demande de l'employeur, constitue l'un des éléments essentiels du contrat de travail devant être porté à la connaissance du salarié par écrit.

En droit français, l'employeur a le droit d'imposer au salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans le cadre de son pouvoir de direction et aucune information écrite n'est nécessaire. La directive européenne n'a jamais été transposée dans le droit français.

### SALAIRE

Dans les conditions et limites fixées par la loi du 21 août 2007 (dite « Loi TEPA »), les salaires perçus au titre de temps de travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires des salariés à temps partiel...) ouvrent droit à des allègements sociaux et fiscaux

### CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de quatre semaines prévue par l'article D. 3122-7-1 du code du travail (dans sa rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence), constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte .



# Les Fiches Techniques

## Heures supplémentaires. Comment les prouver ?

26

**Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S. N. C. C.)**



**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries  
chimiques et  
parties similaires  
(S. N. C. C.)**

Escalier A  
2ème étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97  
E-Mail : secretariat.sncc@wanadoo.fr  
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :  
Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

#### Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

