

ENVIRONNEMENT DU BULLETIN DE PAIE

DIFFERENTES FORMES DE REMUNERATIONS

SALAIRE AU TEMPS	<p>Fonction du temps passé par le salarié.</p> <p>Temps de base : heure, semaine, mois, quinzaine, ...</p>
SALAIRE AU RENDEMENT	<p>Fonction du rendement du salarié (individuel ou collectif).</p> <p><i>Exemples : salaire aux pièces, salaire à la tâche (tâcheron).</i></p>
SALAIRE A LA COMMISSION	<p>Pourcentage déterminé sur un élément variable.</p>
SALAIRE AU POURBOIRE	<p>Usage dans certaines professions : (hôtellerie, restauration, spectacle, coiffure).</p> <p>Pourboire payé par le client.</p>

MENSUALISATION – SALAIRE AU TEMPS

OBJET

Selon l'article L. 3242-1 du Code du travail, le paiement du salaire se fait au mois. La rémunération mensuelle est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, le but étant de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les **12** mois de l'année.

Calcul du salaire mensualisé

La rémunération mensuelle est une moyenne calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal ou contractuel de travail.

La mensualisation, pour un salarié effectuant **35** heures hebdomadaires, correspond à une moyenne mensuelle de **151,67** heures.

Lorsque la durée hebdomadaire est inférieure à **35** heures, la rémunération mensuelle est déterminée en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heures hebdomadaires affecté du coefficient **52/12**.

Exemple

Un salarié travaillant 32 heures par semaine : $32 \text{ heures} \times 52/12 = 138 \text{ heures } 67 \text{ mensuelles}$.

Si la durée hebdomadaire est supérieure à **35** heures et varie au cours du mois, la rémunération mensuelle est définie sur la base de l'horaire minimum effectué. Les heures effectuées au-delà de cet horaire sont rémunérées en plus du salaire habituel.

PRISE EN COMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL

DEFINITION

Article L. 3121-70 du Code du Travail

La durée légale du travail est fixée à **35** heures :

- depuis le 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises ou les unités économiques et sociales de plus de **20** salariés ;
- depuis le 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises de **20** salariés au maximum.

La durée légale hebdomadaire s'entend en heures de travail effectif. Sauf dérogations (organisation du travail en cycle ou accord de modulation), elle s'apprécie dans le cadre de la semaine civile.

Cette durée légale ne constitue pas une durée du travail impérative. Toutefois, c'est à partir de cette durée hebdomadaire que se déclenche le paiement des heures supplémentaires.

L'entreprise peut, par conséquent, adopter une durée collective du travail inférieure ou supérieure à la durée légale.

MODIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail telle que mentionnée au contrat constitue, en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Cass. soc. 20 octobre 1998 - Bonimond c/ Sté Nouvelle La Maille Souple

À titre d'exemple, la transformation d'un horaire de travail à temps complet en horaire de travail à temps partiel, constitue une modification du contrat de travail, peu importe que cette modification ait été ou non prévue dans le contrat de travail.

Cass. soc. 29 juin 1999 - Rabhi c/ Caisse des Dépôts et Consignations - Développement C 3D

MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Principe

La modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail du salarié.

Cass. soc. 2 février 1999 - Fettaka c/ Aakim

Une telle modification constitue un simple changement dans les conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Cass. soc. 22 février 2000 - Felman c/ Cabinet de Pneumologie des docteurs Lacroix et a.

Cass. Soc. 9 avril 2002 - Capella c/ SARL GNA

Exceptions

Passage en horaire de nuit

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié (solution identique pour le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour). À cet égard, la clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier l'horaire de travail selon les nécessités de l'entreprise est inopérante.

Cass. soc. 5 juin 2001 - Samson et autre c/ Lafon et autre

De la même façon, l'employeur qui souhaite substituer un travail de nuit à un travail de jour doit obtenir l'accord du salarié pour cette modification du contrat de travail, même si une clause de variabilité des horaires est prévue au contrat.

Cass. soc. 18 décembre 2002 - SA Colirail c/ Roger

Horaire continu - Horaire discontinu

De la même façon, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu entraîne la modification du contrat de travail.

Cass. soc. 18 décembre 2000 - Dauenhauer c/ SA Hyper Clair

Diminution de l'horaire de travail dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail

Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (Loi "Aubry" II)

Selon l'article L. 1222-7 du Code du travail, la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction du temps de travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Les salariés ne peuvent, par conséquent, refuser une diminution du nombre d'heures lorsque :

- celle-ci ne s'accompagne pas d'une autre modification du contrat de travail.

Exemple

Modification du salaire.

- la réduction du temps de travail est prévue par un accord de réduction du temps de travail.

Sous réserve des deux conditions précitées, l'entreprise ne se trouve pas dans l'obligation d'établir un avenant au contrat de travail. En outre, le refus du salarié d'accomplir la nouvelle durée collective du travail peut être constitutif d'une faute grave.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés d'une entreprise, refusent une modification de leur contrat de travail suite à un accord de réduction du temps de travail, leur licenciement constitue un licenciement pour motif économique.

DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Champ d'application

Ne sont pas soumis au régime de la durée maximale du travail :

- les cadres dirigeants définis à l'article L. 3111-2 du Code du travail ;
- les cadres soumis à un forfait annuel en jours. Pour les cadres soumis à un forfait en heures, la durée maximale s'applique. Toutefois, des dérogations peuvent s'appliquer par accord collectif.

DUREE MAXIMALE JOURNALIERE

- **8 heures** pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de **18 ans**.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de **5 heures** par semaine, par l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail ;

- **10 heures** pour les autres salariés.

Cette durée s'apprécie dans le cadre de la journée civile : **0 heure - 24 heures**.

☞ Pour apprécier la durée maximale du travail, on tient compte des heures de travail effectives du salarié et non de l'amplitude horaire.

Dérogation à la durée maximale quotidienne

L'inspecteur du travail peut autoriser un dépassement à la durée quotidienne du travail dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Les demandes de dérogations, accompagnées des justificatifs utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail. Ce dernier fait connaître sa réponse dans un délai maximum de **15 jours** suivant la date de réception de la demande.

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la limitation de la durée quotidienne du travail.

Il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation. Il est possible également de déroger à la durée maximale quotidienne par accord collectif étendu, accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, la durée quotidienne, dans tous les cas, est limitée à **12 heures** par jour.

Repos quotidien

Définition de l'amplitude horaire

Il s'agit de l'étendue de la journée de travail. Elle englobe notamment le temps de travail, les temps de pause et le temps des repas.

Amplitude maximum : 13 heures par jour

Selon les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du Code du travail :

“Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention ou fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du 1^{er} alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu et, en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.”

Cet article limite donc l'amplitude horaire des salariés à **13** heures par jour y compris pour les cadres bénéficiant de convention de forfait en jours.

L'amplitude de la journée de travail doit être calculée sur une même journée de **0** heure à **24** heures.

Cass. soc. 18 décembre 2001 - Pica c/ SA Segi Propreté

☞ Cette disposition ne s'applique pas aux salariés autres que les personnels roulants ou navigants du secteur des transports.

Toutefois, il est possible de déroger au repos quotidien de **11** heures dans les conditions suivantes :

- *par une convention ou un accord collectif étendu, dans les conditions fixées par le décret n° 98-496 du 22 juin 1998,*
- *à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, dans les conditions prévues par le même décret, en cas de travaux urgents, en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.*

Repos quotidien des jeunes travailleurs

- de moins de **18** ans : **12** heures consécutives ;
- de moins de **16** ans : **14** heures consécutives.

DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

Durée maximum

La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser :

- **48** heures maximum par semaine ;
- **44** heures maximum sur une période quelconque de **12** semaines consécutives.

Il est possible de demander des dérogations à l'Inspection du Travail, pour des situations exceptionnelles, telles que le surcroît de travail.

Pour les apprentis ou les jeunes travailleurs de moins de **18** ans, la durée maximum autorisée est de **35** heures.

Les limites sont établies par rapport à la semaine civile, soit :

- du lundi **0** heure au dimanche **24** heures.

Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à **0** heure et se termine le samedi à **24** heures.

Cumul d'emplois

Les limites horaires sont également applicables en cas de cumul d'emplois.

Aucun salarié ne peut effectuer des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, et nul ne peut recourir aux services d'une personne qui contrevient à cette interdiction.

Articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du Code du travail

Le non-respect de ces dispositions est sanctionné pénalement par l'article R. 8262-2 du Code du travail : les infractions à l'article L. 8261-1 du Code du travail sont punies de l'amende fixée pour les contraventions de V^e classe :

- **1 500** € pour la 1^{ère} infraction ;
- **3 000** € en cas de récidive.

L'employeur doit, en cas de cumul d'emplois au-delà des limites horaires maximums, inviter le salarié à régulariser sa situation.

En cas d'inertie du salarié, l'employeur est autorisé à engager une procédure de licenciement.

Cass. soc. du 31 janvier 1996 - Champcourt c/ Association du cercle St Joseph de Parthenay

Ainsi une entreprise peut-elle valablement licencier un salarié lorsque celui-ci :

- à contrevenu aux prescriptions légales relatives au cumul d'emplois ;
- à indiqué accepter seulement une réduction du temps de travail impropre à régulariser sa situation.

Cassation sociale 1^{ère} avril 2003 Association Horizon c/labi-Azria

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Définition

Sont considérées comme heures supplémentaires, toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou d'une durée considérée comme équivalente.

Lorsque la durée collective du travail a été fixée conventionnellement à un niveau inférieur à **35 heures** par semaine, les heures supplémentaires ne sont décomptées, sauf dispositions conventionnelles contraires, qu'à compter de la durée légale hebdomadaire.

Exemple

Entreprise de plus de 20 salariés.

Un accord collectif fixe l'horaire hebdomadaire à 33 heures 30 minutes. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de 33 heures 30 minutes et dans la limite de 35 heures, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Elles sont donc, en principe, rémunérées au taux normal. Seules les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées (entreprise soumise à la durée légale du travail de 35 heures).

Pour le calcul des heures supplémentaires, seules sont prises en compte les heures de travail effectif.

Il existe deux catégories d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires libres dans la limite d'un contingent réglementaire (**220 heures** par an et par salarié) ou conventionnel ;
- les heures soumises à autorisation de l'inspection du travail (au-delà du contingent).

DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'accomplissement des heures supplémentaires libres faites après avis des partenaires sociaux est obligatoire pour les salariés. Le refus de les accomplir constitue une faute professionnelle.

Sauf dérogations (organisation du travail en cycle, accord de modulation), la durée du travail ouvrant droit à majoration de salaire et au repos compensateur pour heures supplémentaires, s'apprécie dans le cadre de la semaine civile. Selon l'article L. 3121-20 du Code du travail : elles s'apprécient du lundi **0** heure au dimanche **24** heures.

Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à **0** heure et se termine le samedi à **24** heures.

En l'absence d'un accord de modulation fixant la durée du travail sur l'année, le droit aux heures supplémentaires et au repos compensateur ne peut se fonder sur un calcul annuel de la durée du travail.

Cass. soc. 23 mai 1999 - Turmel c/ SARL Fardouse Loisirs

☞ *L'employeur ne peut compenser les heures supplémentaires d'une semaine sur l'autre, et établir une moyenne horaire.*

Certaines organisations du travail comportent des exceptions au régime des heures supplémentaires. Il s'agit notamment :

- des horaires individualisés ;
- du travail par cycle ;
- de l'annualisation de la durée du travail ;
- de la modulation du temps de travail ;
- des heures récupérées.

Preuve des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires lorsqu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur, avec son accord implicite, ou ont été imposées par la nature ou la quantité de travail demandé.

Cass. soc. 19 avril 2000 - SA STP Multipress c/ Boutillier
Cass.soc. 6 avril 2011

La preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement, ni à l'entreprise, ni au salarié. En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve revient aussi bien à l'employeur qu'au salarié.

Article. L. 3171-4 du Code du travail

En cas de contentieux, il appartient au juge de se prononcer en fonction des éléments :

- apportés par le salarié à l'appui de sa demande (*exemple : décompte manuscrit détaillant les heures supplémentaires quotidiennement, semaine par semaine ou mois par mois*) ;

Cass. soc. – 24 novembre 2010

- que l'employeur est tenu de fournir pour justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié.

Cass. soc. 17 juillet 1996 - CMEN c/ Herrault
Cass. soc. 13 février 1997 - Époux Aubert c/ Ayas

Toutefois, il appartient au salarié de fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande de paiement d'heures supplémentaires.

Cass. soc. 25 février 2004 c/ Sté les Clochetons

Les juges du fond peuvent valablement retenir le décompte des heures effectuées par le salarié dès lors que ce dernier fournit une description précise des tâches qu'il accomplissait au-delà de l'horaire légal et constater que l'employeur ne produit aucun élément.

Cass. soc. 7 février 2001 - Danel c/ Ribou

De même, la production par le salarié de fiches horaires le concernant remises par l'employeur, ainsi que des tableaux détaillés récapitulatifs de ces périodes faisant apparaître de nombreuses heures non réglées, suffisent à étayer sa demande.

Cass. soc. 20 octobre 2011

À l'opposé, des fiches remplies par le salaire et évoquant des semaines calendaires sans préciser l'année de référence ne peuvent être retenues. La solution est la même pour des fiches remontant à une époque prescrite.

Cass. soc. 16 juin 2011

Ensuite, l'employeur fournit 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.

Réduction des heures supplémentaires

Lorsque le contrat de travail du salarié ne prévoit aucune garantie concernant le volume des heures supplémentaires, ni aucune convention de forfait, l'entreprise ne modifie pas le contrat de travail lorsqu'il réduit le volume de ces heures.

Cass. soc. 10 mars 1998 - Naegel c/ SA Promaco

Cass. soc. 20 octobre 1998 - Castellani c/ Costanzo et a

Par conséquent, en l'absence de clause expresse du contrat, l'employeur peut librement modifier ce volume sans obtenir au préalable l'accord du salarié.

Refus d'effectuer des heures supplémentaires

En principe, un salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires sous peine de commettre une faute. Ainsi, lorsqu'un employeur demande au salarié d'accomplir, à titre exceptionnel, des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel pour effectuer un travail urgent, le refus de celui-ci peut constituer une faute grave s'il perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cass. soc. 26 novembre 2003 - Dacliwat c/ Sté Sablières modernes

Toutefois, le refus du salarié peut être considéré comme légitime lorsqu'il résulte du non-respect de ses obligations par l'entreprise (par exemple, non-octroi du repos compensateur).

Cass. soc. 5 novembre 2003 - Entreprise M. Zeghmati c/ Tondo et a

CATEGORIES D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Notion de contingent annuel

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

À défaut d'accord collectif, ce contingent annuel est fixé par décret à **220** heures par an.

Article L. 3121-11 du Code du travail

Heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article L. 3121-11-1 du Code du travail

Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.

L'entreprise dispose d'un contingent libre dans la limite de **220** heures par an et par salarié. Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.

Article L. 3121-12 du Code du travail

Ne s'imputent pas sur le contingent

- les heures supplémentaires résultant de travaux urgents, organisation de mesures de sauvetage pour prévenir ou réparer des accidents survenus au matériel ou à l'établissement (bâtiment) ;
- les heures supplémentaires avec repos compensateur de remplacement.

Le contingent est décompté individuellement par salarié. Ce contingent s'applique année par année.

Cass. soc. 21 janvier 2003 - Ste Prisme c/ Chervau

Paiement des heures supplémentaires

Initiative de l'employeur : le salarié ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires que si elles sont effectuées à la demande ou avec l'accord, même implicite, de l'employeur.

Cass. soc. 20 mars 1980 - Bull. civ. V, n° 279

Cass. soc. 21 juillet 1994 - Sté Auberge du Manoir c/ Belgron

Cet accord implicite existe dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli régulièrement pendant une longue période des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur qui ne s'y était pas opposé.

Cass. soc. 19 juin 1974 - Bull. civ. V, n° 373

Heures supplémentaires liées au travail accompli

Lorsque les heures travaillées sont la conséquence de la quantité ou de la nature du travail demandé au salarié, l'employeur doit également payer les heures supplémentaires.

Cass. soc. 6 avril 2011

Versement de primes

Le versement de primes exceptionnelles ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires. L'entreprise doit, en effet, comptabiliser avec exactitude le nombre d'heures supplémentaires effectuées afin de vérifier que ces heures :

- ont été effectuées dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- et ouvrent droit, le cas échéant, à un repos compensateur.

Cass. soc. 14 mars 2001 - Boinelle c/ SA Tourneville Sécurex

Cass. soc. 21 janvier 2003 - Ste Prisme c/ Chervau

Sanctions du non-paiement

Le salarié peut, en cas de non-paiement des heures supplémentaires demander outre leur paiement, des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires.

L'octroi de ces dommages-intérêts n'est pas subordonné à l'existence d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement des heures supplémentaires, ni à la mauvaise foi de l'employeur. La seule carence de l'employeur suffit.

Cass. soc. 7 février 2001 - Danel c/ Ribou

D'autre part, le manquement de l'employeur à son obligation, résultant des règles relatives au contrôle de la durée du travail, de fournir à la juridiction les documents produits de l'horaire de travail exact de son subordonné, entraîne pour ce dernier une perte de chance sérieuse de pouvoir déterminer le montant de sa créance d'heures de travail supplémentaires.

Lorsque les éléments fournis par le salarié permettent d'acquiescer la conviction que des heures supplémentaires ont été effectuées sans avoir donné lieu à paiement, mais que ces mêmes éléments ne permettent pas de confirmer le calcul réalisé par le salarié, ce dernier peut se voir attribuer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Cour d'Appel - Riom - 23 janvier 2001 - 4^e chambre sociale Berard c/ Miramand

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu.

Le taux ne peut être inférieur à **10 %**.

Entreprise dont la durée collective est fixée à 35 heures par semaine

- de la 36^e à la 43^e heure incluse

À défaut de convention ou d'accord, chacune des heures effectuées entre la 36^e et la 43^e heure incluse donne lieu à une majoration de **25 %**.

- de la 44^e à la 48^e heure incluse

À défaut de convention ou d'accord, chacune des heures effectuées entre la 44^e à la 48^e incluse donne lieu à une majoration de **50 %**.

Exemple

Un salarié dont le taux horaire s'établit à 10 € par heure bénéficie de la majoration prévue par la convention ou l'accord de branche étendu avec un minimum de 10 %.

Le salarié doit par conséquent bénéficier d'un taux horaire minimum de 11 €.

À défaut d'accord, son taux horaire s'établira à :

- de la 36^e à la 43^e heure incluse : 11,25 € ;
- de la 44^e à la 48^e heure incluse : 13,50 €.

Autre régime horaire

Huit premières heures supplémentaires

À défaut de convention ou d'accord, les huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de **25 %** soit en cas d'horaire hebdomadaire fixé à **39** heures, de la **40^e** heure à la **47^e** heure.

Heures suivantes

Au-delà de huit heures, les heures supplémentaires donnent lieu à un taux de majoration prévu par convention ou accord avec un minimum de **10 %**. À défaut, le taux de majoration est de **50 %**.

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Une convention ou un accord collectif étendu d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos équivalent.

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, les heures effectuées entre la 36^e et la 43^e heure ne seront pas rémunérées mais donneront lieu à un repos de : 1 heure x 125 % = 1 heure et 25 centièmes.

Le salarié peut, en accord avec l'entreprise, demander que le repos compensateur de remplacement soit, pour tout ou partie, converti en une majoration de salaire.

Le salaire et sa majoration ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales, une déduction forfaitaire des cotisations patronales et ainsi qu'une exonération d'impôt sur le revenu.

Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 - JO du 9 février 2008

ASSIETTE DE LA MAJORATION DE SALAIRE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Salaire à retenir pour le calcul des majorations	
Primes exclues	Primes incluses
<ul style="list-style-type: none"> ■ primes constituant des remboursements de frais : <ul style="list-style-type: none"> ▪ outillage ▪ déplacement ▪ salissure ▪ panier ▪ de transport ■ primes d'ancienneté (sauf dispositions conventionnelles contraires) <i>Cass. soc. 29 mai 1986 - Bull. civ. V, p.203 n° 264</i> ■ primes d'assiduité <i>Circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994</i> ■ primes de résultat (productivité, rendement) qui ne sont pas liées au rendement individuel mais sont destinées à faire participer les salariés à la productivité de l'entreprise <i>Circulaire DRT du 21 avril 1994</i> ■ complément différentiel versé dans le cadre de la réduction du temps de travail sauf accord plus favorable ■ primes exceptionnelles de vacances ■ primes de 13^e mois <i>Cass. soc. 28 mai 1997 BCV n° 196</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ salaire de base ■ primes inhérentes à la nature du travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ froid ▪ danger ▪ insalubrité ■ primes de polyvalence, de risque ■ primes pour travail du dimanche et des jours fériés <i>Cass. soc. 29 octobre 1973 - Bull. civ. V, p.483 n° 527</i> ■ primes pour le travail de nuit ■ primes de résultat liées au rendement individuel <i>Cass. soc. 23 septembre 2009 – Baiocco c/ Ste CMC habillement</i> ■ primes de bons services <i>Cass. soc. 11 mars 1997 - SA Strav c/ Dellal et autres</i> ■ prime d'assiduité <i>Cass. soc. 26 octobre 1979 – BCV n° 796</i> ■ commissions sur CA ■ primes de production liée au rendement d'un groupe d'ouvriers (auquel contribue le rendement individuel de chaque salarié du groupe) <i>Cass. soc. 29 octobre 2007 - Ste Schaeffier France c/ Hittler</i>

Les heures supplémentaires doivent, en principe, apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

RESPECT DU SMIC

OBJECTIF

Il s'agit de garantir un salaire horaire minimum, un pouvoir d'achat aux salariés les moins rémunérés. Le SMIC permet également à ces salariés de participer au développement économique de la nation.

Article L. 3231-2 du Code du travail

REVISION OBLIGATOIRE

Lorsque l'indice du prix national à la consommation atteint un niveau correspondant à une augmentation de **2 %** (par rapport au précédent indice), le SMIC est relevé, dans les mêmes proportions, le mois suivant la publication de l'indice.

Article L. 3231-5 du Code du travail

Le SMIC est révisé chaque année afin d'assurer aux salariés, dont les rémunérations sont les plus faibles, une participation au développement économique de la Nation.

Le SMIC est fixé avec effet au 1^{er} janvier dans les conditions suivantes : la Commission Nationale de la Négociation Collective reçoit du gouvernement une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales. Elle délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au gouvernement un avis motivé.

Le gouvernement fixe, par décret en conseil des ministres, le nouveau taux du SMIC.

Article L. 3231-7 du Code du travail

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail.

L'augmentation doit être au moins égale à **50 %** de celle des salaires réels.

Révision facultative

En cours d'année, un décret en conseil des ministres peut porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'évolution des prix.

Respect du SMIC

Le SMIC constitue un minimum horaire pour chaque heure de **travail effectif**.

L'appréciation se fait dans le cadre de chaque échéance de paie (sans régularisation possible d'un mois sur l'autre).

Il est applicable à tous les salariés, quel que soit le mode de rémunération pratiqué. Il concerne également les salariés payés au rendement, à la tâche.

Cass. soc. 16 décembre 1981 - Bull. civ. V, n° 971

Exemple

*Un salarié, embauché en qualité de représentant monocarte, licencié par son employeur, fait une demande en paiement des salaires en arguant du non-respect de la législation du SMIC par son employeur. Ce dernier estime ne rien lui devoir car la salariée est rémunérée à la commission et qu'elle n'a réalisé aucune vente. La salariée obtient gain de cause (rémunération à hauteur du SMIC) car elle était soumise à un **horaire de travail déterminé**.*

Cass. soc. 22 mai 1996 - Sté Centrale du Meuble c/ Forestier

<p>SMIC mensuel (brut)</p> <p>Base 169 heures :</p> <p>soit au 1^{er} janvier 2014 : $(9,53 \times 151,67) + (17,33 \times 9,53 \times 1,25) = 1\ 651,86$ €</p> <p>Base 151,67 heures :</p> <p>soit au 1^{er} janvier 2014 : $9,53 \times 151,67 = 1\ 445,42$ €</p>
--

Cass. soc. 17 octobre 2012

Pendant les pauses, les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur. Ces temps ne constituent pas, par conséquent, du temps de travail effectif. Les primes les rémunérant, n'étant pas la contrepartie du travail, doivent être exclues du salaire à comparer au SMIC.

Sanction du non-respect du SMIC

Domage-intérêt

Le fait pour l'employeur de ne pas verser une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance cause nécessairement un préjudice au salarié dont il appartient au juge d'apprécier le montant.

Cass. soc. 29 juin 2011 n° 10-12.884 (n° 1628 FS-PB), Belhocine c/ Sté Loisirs 2000

Sanctions pénales

Le fait de payer un salarié en dessous du SMIC expose d'autre part l'employeur à des sanctions pénales :

Selon cet article :

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (**1 500 €**), le fait de payer :

- les salaires inférieurs au salaire minimum de croissance ;
- des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale prévue pour les apprentis. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal (**3 000 €**).

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions.

Article R. 3233-1 du Code du travail

Valeur du SMIC

SMIC horaire (€)	SMIC horaire (€) majoré de 25 %	SMIC horaire (€) majoré de 50 %
9,53 ^(*)	11,91	14,30

^(*) Applicable au 1^{er} janvier 2014

SMIC mensuel (brut)

- base **169** heures :

$(151,67 \text{ heures} \times 9,53) + (17,33 \times 9,53 \times 1,25) = 1\,651,86 \text{ €}$;

- base **151,67** heures :

$151,67 \text{ heures} \times 9,53 = 1\,445,42 \text{ €}$.

Jeunes travailleurs

- avant **17** ans : abattement de **20 %** = **7,62 €** ;
- entre **17** ans et **18** ans : abattement de **10 %** = **8,58 €**.

Définition du temps de travail effectif

Le respect du SMIC horaire s'applique pour chaque heure de travail effectif.

Travail effectif	OUI	NON
Heures d'attente		X
Temps de trajet (domicile-lieu de travail) <i>Article L. 3124-4 du Code du travail</i>		X
Heures d'astreinte : - salarié n'étant pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur <i>Article L. 3124-5 du Code du travail</i> - temps d'intervention <i>Article L. 3124-5 du Code du travail</i>	X	X
Temps de pause sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur <i>Cass. soc. 17 octobre 2012</i>		X
Temps de repas, sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur		X
Temps d'habillage et de déshabillage <i>Article L. 3121-3 du Code du travail</i>		X

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L. 3121-1, alinéa 1^{er} du Code du travail

☞ *Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.*

Éléments de salaire à retenir pour vérifier le respect du SMIC

Le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier le respect du SMIC, est celui qui correspond à un horaire de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire à l'exclusion :

- des remboursements de frais professionnels ;
- des majorations pour heures supplémentaires ;
- de la prime de transport.

Article D. 3231-6 du Code du travail

Éléments à prendre en compte pour vérifier le respect du SMIC

INCLUS	EXCLUS
<p>Tous les éléments qui rémunèrent le travail personnel de base du salarié (et non d'une équipe), à l'exclusion des primes venant rémunérer une qualité supplémentaire (ancienneté) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ salaire de base ■ avantages en nature ■ prime de rendement individuelle ■ pourboires ■ prime de vacances, de 13^e mois (uniquement le mois où ces éléments sont versés) <i>Cass. soc. 2 mars 1994 - Bull. civ. V n° 76</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ indemnité de fin de contrat à durée déterminée <i>Circulaire du 23 février 1982</i> ■ indemnité de non-concurrence ■ majoration pour heures supplémentaires travail du dimanche, nuit, jours fériés <i>Article D. 3231-6 du Code du travail</i> ■ primes d'ancienneté <i>Cass. soc. 7 janvier 1985 - Bull. civ. V n° 3</i> ■ primes d'assiduité <i>Cass. soc. 19 juin 1996 - Fédération des organismes de Sécurité sociale Région Sud-Est c/Antunes et autres</i> ■ primes de danger, de froid ■ intéressement, participation, abondement de l'employeur (PEE) ■ frais professionnels <i>Article D. 3231-6 du Code du travail</i> ■ primes collectives <i>Exemple</i> <i>Prime de résultat fondée sur les résultats financiers de l'entreprise</i> <i>Cass. crim. 5 novembre 1996 - Guilloton et Sté CMB Alimentaire BMI</i> ■ libéralités ■ prime de transport (salarié de la région parisienne) ■ prime rémunérant les temps de pause <i>Cass. 21 mars 2012 - Ste Carrefour Hypermarchés</i>

JOURS FERIES TRAVAILLES

DISPOSITIONS PROPRES AU 1^{er} MAI

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L. 1234-2 du Code du travail

Tel est le cas dans les transports publics, hôpitaux, hôtels, ...

Concernant le calcul des heures supplémentaires, il y a lieu de compter le 1er mai comme une journée de travail effectif, même si elle a été chômée.

AUTRES JOURS FERIES

Les autres jours fériés, lorsqu'ils sont travaillés, sont payés au salaire correspondant au travail effectué. Ils ne donnent pas lieu, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à une majoration de salaire.

JOURNEE DE SOLIDARITE

OBJET

Une journée de solidarité a été instituée par la loi n° 2004/626 du 30 juin 2004. Cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions relatives à la journée de solidarité s'appliquent aux départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle.

FIXATION DU JOUR DE SOLIDARITE

La date de la journée de solidarité est fixée par convention, accord de branche ou accord d'entreprise.

Cet accord peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai ;
- ou le travail d'un jour de RTT ;
- ou toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises. Il peut s'agir d'un jour de congé conventionnel (la suppression d'un jour de congé payé légal n'est pas possible).

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

DEPARTEMENTS DE LA MOSELLE, DU HAUT-RHIN ET DU BAS-RHIN

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Fractionnement de la journée de solidarité

L'accomplissement de la journée de solidarité peut être scindé en heures dans la mesure où le fractionnement est effectif et correspond à un travail supplémentaire de 7 heures.

Mise en œuvre du fractionnement

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, le fractionnement relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Ces derniers peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord. Lorsque la détermination de la journée de solidarité relève de la décision unilatérale de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

Les heures fractionnées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées, dans la limite de 7 heures par jour, d'heures supplémentaires. Elles ne donnent par conséquent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume des heures complémentaires.

Circulaire DRT du 22 novembre 2005

SALARIES CONCERNES

La journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés quelle que soit leur situation particulière, leur durée de travail ou les modalités de décompte du temps de travail.

Sont ainsi concernés :

- les salariés à temps plein ou à temps partiel ;
- les salariés sous convention de forfait ;
- les intérimaires.

Toutefois, lorsque la date de la journée de solidarité est un jour férié, cette journée ne peut être effectuée par les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de **18** ans.

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité et qu'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ces heures donnent lieu à repos compensateur.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L. 1234-20 du Code du travail

JOURNEE DE SOLIDARITE ET REMUNERATION

Le travail accompli, dans la limite de **7** heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à paiement pour les salariés mensualisés rémunérés en application de la loi de mensualisation.

De la même façon, cette journée ne donne pas lieu à paiement dans la limite de la valeur d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de **7** heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, la limite de **7** heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Article L. 3133-10 du Code du travail

Exemple

Un salarié à mi-temps est conduit à effectuer 3,5 heures de travail supplémentaire au titre de la journée de solidarité. Les heures effectuées le cas échéant au-delà donnent lieu à rémunération.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail comporte une référence mensuelle, il faut se référer à la durée hebdomadaire moyenne en divisant l'horaire mensuel par **4,33**. Pour les salariés cumulant deux temps partiels, deux situations sont à distinguer :

- le cumul des deux emplois ne dépasse pas la durée légale : dans ce cas, le mécanisme de proratisation s'applique ;
- le cumul des deux emplois dépasse la durée légale : les **7** heures sont alors dues à l'un et l'autre des employeurs au prorata de leur durée contractuelle respective.

En cas de cumul temps plein/temps partiel, la journée de solidarité n'est effectuée que dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein.

JOURNEE DE SOLIDARITE ET DUREE DU TRAVAIL**Heures effectuées au titre de la journée de solidarité**

Les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de **7** heures ou calculées au prorata pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires.

Ces heures ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Durée annuelle de travail

La durée annuelle légale du travail est fixée, à compter du **1^{er} janvier 2005** à **1 607** heures. Pour les cadres au forfait annuel en jours, le nombre maximal de jours travaillés est fixé à **218** jours.