

GESTION DES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES D'EMBAUCHE

DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE

Le dispositif de Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) permet à chaque employeur à l'occasion de l'embauche d'un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale, de se dégager de plusieurs obligations au moyen d'une déclaration unique auprès d'un interlocuteur unique.

Depuis le 1^{er} août 2011, la déclaration unique d'embauche et la déclaration préalable à l'embauche ont fusionné.

Articles D 1221-1 et suivants du Code du travail

La déclaration préalable à l'embauche contribue à la simplification des démarches liées à l'embauche. Cette déclaration obligatoire offre en effet la particularité de regrouper de nombreuses formalités.

Toute embauche d'un agent relevant du régime général de la Sécurité sociale, doit faire l'objet d'une DPAE. Cette déclaration est obligatoire, quelles que soient les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement.

Champ d'application

Cette déclaration doit être utilisée au titre de l'embauche d'un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale ou du régime des salariés agricoles.

Les employeurs doivent obligatoirement recourir à la déclaration unique d'embauche depuis le 6 avril 1998.

Cette déclaration concerne toutes les entreprises, à l'exception :

- des particuliers employant des salariés à leur service ;
- des employeurs qui, pour l'embauche de salariés peuvent, en application de dispositions particulières, recourir à une formule déclarative spécifique ;
- des employeurs de salariés occasionnels dans l'agriculture pouvant recourir au titre d'emploi saisonnier dans l'agriculture.

Formalités - Obligations ou demandes concernées

Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes :

- l'immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité sociale, s'il s'agit d'un salarié non agricole ;
- l'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance ;
- l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail, s'il s'agit d'un salarié non agricole ;
- la demande d'examen médical d'embauche.

Déclaration de première embauche dans un établissement

La déclaration unique d'embauche remplace la liasse CFE (liasse «PMF 5») utilisée à l'occasion de la déclaration de première embauche dans un établissement.

Déclaration liée à l'exonération «embauche d'un salarié à temps partiel»

La déclaration unique d'embauche concerne la déclaration liée à l'exonération "embauche d'un salarié à temps partiel". L'extension du dispositif déclaration unique d'embauche ne concerne que l'embauche de salariés à temps partiel et non la transformation d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel.

Organisme destinataire

La déclaration unique d'embauche est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations du régime général de Sécurité sociale (URSSAF) dans le ressort duquel est situé l'établissement devant employer le futur salarié ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole du lieu de travail de ce salarié.

Il en est ainsi même si l'entreprise est autorisée à acquitter les cotisations auprès d'un organisme unique. La déclaration unique d'embauche doit être adressée à l'URSSAF dont relève l'établissement et non à l'URSSAF de liaison.

Certaines informations sont également transmises à Pôle emploi.

Article R. 1221-22 - Code du travail

Supports de déclaration

La déclaration préalable à l'embauche est effectuée par voie électronique ou sur un formulaire spécifique.

L'employeur adresse ce formulaire, signé par lui, à l'URSSAF par télécopie ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsqu'il est transmis par télécopie, l'employeur conserve l'avis de réception émis par l'appareil et le document qu'il a transmis jusqu'à réception de l'accusé de réception reprenant les informations fournies.

Lorsqu'il est transmis par lettre recommandée avec avis de réception, celle-ci est envoyée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi. L'employeur conserve un double de la lettre et le récépissé postal jusqu'à réception de l'accusé de réception.

Lorsque la déclaration est effectuée par voie électronique par un employeur relevant du régime général de Sécurité sociale préalablement inscrit à un service d'authentification, la formalité est réputée accomplie au moyen de la fourniture du numéro d'identification de l'établissement employeur, du numéro national d'identification du salarié s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale et s'il a déjà fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche dans un délai de **14** mois tout en indiquant les date et heure d'embauche ainsi que les nature, durée du contrat ainsi que durée de la période d'essai éventuelle pour les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée dont le terme ou la durée minimale excède six mois.

Délais de déclaration

Les délais dans lesquels l'employeur est tenu de procéder à ses déclarations ou de se dégager de ses obligations restent inchangés.

L'employeur doit respecter les délais fixés pour l'accomplissement des différentes obligations concernées par la déclaration unique d'embauche.

Pour la déclaration préalable à l'embauche, les délais opposables aux employeurs sont les suivants :

- au plus tôt **8** jours avant la date prévue de l'embauche ;
- au plus tard :
 - par courrier, le dernier jour ouvrable précédent l'embauche, le cachet de la poste faisant foi,
 - par minitel ou par télécopie, dans les instants qui précèdent l'embauche.

Pour la demande d'aide ou d'exonération, les délais opposables aux employeurs sont les suivants :

- au plus tard à la date d'exigibilité des cotisations de Sécurité sociale afférentes à la rémunération du mois d'embauche, pour ce qui concerne les demandes d'exonération au titre de la première embauche ;
- au plus tard, **60** jours après l'embauche pour ce qui concerne la déclaration en vue d'appliquer l'abattement de cotisations au titre d'une embauche d'un salarié à temps partiel ;
- pour les autres formalités ou demandes, l'employeur doit, en règle générale, les accomplir au plus tard dans les **8** jours suivant l'embauche.

Sanctions

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche entraîne une pénalité dont le montant est égal à trois cents fois le taux horaire du minimum garanti.

Article L. 1221-11 du Code du travail

Transmission des renseignements

L'organisme de recouvrement des cotisations, à qui a été adressée la déclaration unique d'embauche, est chargé de transmettre aux diverses administrations les informations les concernant.

La déclaration unique d'embauche vaut déclaration ou demande auprès de l'administration, du service ou de l'organisme intéressé, dès lors qu'elle est régulière et complète en ce qui le concerne.

Information du salarié

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception.

Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.

FORMALITÉS SPÉCIFIQUES À CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Déclaration de premier emploi

Toute personne qui se propose d'occuper du personnel pour la première fois, quelle qu'en soit l'importance, doit en faire préalablement la déclaration, par le moyen d'une lettre recommandée adressée à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

La même déclaration est également exigée :

- si un établissement, ayant cessé d'occuper du personnel pendant au moins **6** mois, se propose d'en occuper à nouveau ;
- si un établissement occupant du personnel change d'exploitant ;
- si un établissement occupant du personnel est transféré dans un autre emplacement ou s'il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les industries ou commerces exercés.

Article L. 1221-17 - Code du travail

La déclaration peut également être effectuée auprès du centre de formalités des entreprises (CFE), guichet unique permettant de procéder aux déclarations obligatoires au moment de la création d'une entreprise, dans un même lieu et sur un même document.

La déclaration précise notamment :

- auxquels de ces cas elle répond ;
- le nom et l'adresse du déclarant ;
- l'emplacement de l'établissement ;
- la nature exacte des commerces ou industries exercés.

Article R. 1221-33 - Code du travail

L'absence de déclaration est passible d'une peine d'amende de **4^e** classe, soit **750 €** au plus.

Article R. 1227-7 - Code du travail

Ouverture d'un chantier temporaire

Le chef d'établissement autre qu'agricole doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, au siège de son établissement, une liste de ses chantiers et autres lieux de travail temporaire.

Il doit en outre aviser par écrit l'inspecteur du travail de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail occupant **10** personnes au moins pendant plus d'une semaine.

Article R. 8113-1 - Code du travail

La violation de cette obligation est passible d'une peine d'amende de **4^e** classe, soit **750 €** au plus.

Article R. 1227-7 du Code du travail

Affiliation à une caisse de congés payés

Dans certaines branches d'activités, des caisses de congés annuels payés sont constituées auxquelles doivent obligatoirement s'affilier les employeurs intéressés. Elles concernent les professions où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit à congés.

Article L. 3141-30 - Code du travail

Les branches professionnelles concernées sont :

- bâtiments et travaux publics ;
- transports ;
- manutentions des ports et dockers ;
- spectacles.

Articles D. 3141-15, D. 7121-28, D. 7121-29 - Code du travail

INSCRIPTION SUR LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

Mentions obligatoires

Au moment de l'embauche d'un salarié, l'employeur est tenu d'inscrire sur le registre unique du personnel des informations concernant le nouvel arrivant dans l'entreprise :

- nom et prénoms du salarié ;
- nationalité ;
- date et lieu de naissance ;
- sexe ;
- emploi ;
- qualification ;
- date d'entrée dans l'établissement.

Articles L. 1221-13 et D. 1221-23 du Code travail

Si le salarié est étranger, il est obligatoire de préciser sur le registre :

- le type de permis de travail : autorisation provisoire de travail, carte de résident, carte de séjour temporaire mention "salarié" ;
- le numéro d'ordre du titre possédé.

Une copie du permis de travail doit être annexée au registre.

Les travailleurs à domicile doivent figurer sur ce même registre. En effet, la loi quinquennale sur l'emploi a supprimé le registre spécifique des travailleurs à domicile.

Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 - JO du 21 décembre

La mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise doit également être mentionnée sur le registre.

Si le salarié est embauché sous contrat particulier, cette information est indiquée :

- contrat à durée déterminée ;
- contrat à temps partiel ;
- contrat d'intérim ou "travailleur temporaire" ;
- apprenti ;
- contrat de qualification ;
- contrat d'adaptation ;
- salarié mis à disposition.

Article D. 1221-23 du Code du travail

Lieu de l'obligation

Le registre unique du personnel doit être tenu dans chaque établissement et non au siège de la société si celle-ci en compte plusieurs.

La Cour de cassation a estimé qu'il fallait comprendre en tant qu'établissement, un lieu de travail où se trouvait l'employeur ou tout autre personne ayant délégation de pouvoir.

Destinataires

Le registre unique du personnel doit être mis à disposition :

- des délégués du personnel ;
- des inspecteurs du travail et autres agents chargés de veiller à l'application du droit du travail et de la législation relative à la Sécurité sociale.

Article L. 1221-15 du Code du travail

Sanctions

La non tenue ou le refus de présentation du registre du personnel peut entraîner des poursuites pour délit de travail clandestin. Outre ces poursuites, toute infraction à ces dispositions est passible d'une amende de 4^e classe (750 € au plus). Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes irrégulièrement employées.

Article R. 1227-7 du Code du travail

RELEVÉ MENSUEL DES CONTRATS CONCLUS OU RÉSILIÉS

Les employeurs d'au moins **50** salariés sont tenus d'adresser, dans les **8** premiers jours de chaque mois, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, un relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois précédent. Doivent y être mentionnés :

- nom et adresse de l'employeur ;
- nature de l'activité de l'entreprise ;
- nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification du ou des salariés dont le contrat de travail a été conclu ou résilié ;
- date d'effet du ou des contrats ou de leur résiliation avec, dans le cas de résiliation pour motif économique, l'indication de la nature de ce motif.

Article R. 1221-22 du Code du travail

N'ont pas à être mentionnés sur cette déclaration les contrats à durée déterminée conclus pour une durée d'un mois non renouvelable.

Arrêté ministériel du 27 février 1987 - JO du 28 février

La violation de cette obligation est passible d'une peine d'amende de 4^e classe, soit 750 € au plus.

Article R. 1227-7 du Code du travail

INFORMATION DE PÔLE EMPLOI

L'employeur est tenu de transmettre à Pôle emploi certaines informations portées sur la déclaration unique d'embauche :

- éléments d'identification de l'employeur ;
- date d'embauche du salarié ;
- sexe et date de naissance du salarié ;
- nature et qualification de l'emploi occupé ;
- durée hebdomadaire du travail ;
- nature du contrat de travail et, le cas échéant, date de fin de ce contrat.

Article R. 1221-22 du Code du travail

La violation de cette obligation est passible d'une peine d'amende de 4^e classe, soit **750 €** au plus.

Article R. 1227-7 du Code du travail

AFFILIATION À UNE INSTITUTION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'employeur est tenu d'affilier les salariés nouvellement embauchés auprès d'une institution ARRCO de retraite complémentaire, et auprès d'une institution AGIRC, pour les cadres et assimilés.

Depuis le 1^{er} janvier 1999, date à laquelle la limite d'âge de **65 ans** a été supprimée, l'affiliation de chaque nouveau salarié est obligatoire sans condition d'âge.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les observations et mises en demeure relatives à l'hygiène et sécurité, à la médecine du travail et à la prévention des risques, formulées par l'inspection du travail, ne doivent pas obligatoirement figurer dans un registre spécifique. Simplement, l'employeur a l'obligation de conserver ces documents, sans autre forme particulière, pendant **5 ans** dans l'entreprise.

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai abrogeant l'article L. 620-4 du Code du travail

VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Tout salarié nouvellement embauché doit faire l'objet d'un examen médical. L'employeur en fait la demande par le biais de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) auprès du service de la médecine du travail compétent dans l'entreprise ou interentreprises.

Article R. 4624-10 du Code du travail

OBJET DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

L'examen médical d'embauche a pour but :

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés ;
- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'entreprise envisage de l'affecter ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article R. 4624-11 du Code du travail

MOMENT DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

L'examen médical d'embauche doit avoir lieu avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Article R. 4624-10 du Code du travail

Certains salariés sont soumis à une surveillance médicale particulière :

- salariés affectés à certains travaux déterminés par l'arrêté ministériel du 11 juillet 1977 comportant la préparation, l'emploi ou la manipulation, et l'exposition à certains agents toxiques, à des fortes ou très faibles températures, etc.... ;
- salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, sous surveillance médicale particulière pendant **18** mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- mères d'un enfant de moins de **2** ans ;
- travailleurs de moins de **18** ans.

Article R. 4624-19 du Code du travail

EXCEPTIONS

Le salarié est dispensé de passer une visite médicale d'embauche lorsque certaines conditions cumulatives sont remplies :

- il est appelé à occuper un emploi identique au précédent ;
- le médecin du travail est déjà en possession de sa fiche d'aptitude ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
 - soit des **12** mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur,
 - soit des **6** derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Article R. 4624-12 - Code du travail

En outre, cette disposition n'est applicable que lorsque le salarié ne fait pas l'objet d'une surveillance médicale particulière, prévue à l'article R. 4624-19 du Code du travail.

L'examen médical d'embauche peut toutefois avoir lieu si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait lui-même la demande.

FICHE D'APTITUDE ET DOSSIER MÉDICAL

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix.

Article R. 4624-46 - Code du travail

À l'issue de l'examen médical d'embauche, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire :

- un pour le salarié ;
- l'autre à destination de l'employeur.

L'employeur doit conserver l'exemplaire qui lui a été transmis afin d'être présenté à tout moment et sur leur demande à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Article R. 4624-47 - Code du travail

L'exemplaire remis à l'employeur ne doit indiquer que la mention "apte" ou "inapte" à effectuer la prestation de travail, l'indication des postes où le salarié ne doit pas être affecté, le cas échéant, ainsi que ceux qui lui conviendraient le mieux. Mais la mention de l'état de grossesse de la salariée ne doit jamais y figurer, celle-ci ayant la possibilité de taire son état.

CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE DU SALARIÉ

L'employeur ne peut embaucher ou continuer à employer à son service un salarié déclaré inapte. Il peut renoncer à l'embaucher ou rompre la période d'essai suite à une visite médicale défavorable, sans être poursuivi pour attitude discriminatoire à l'embauche, à raison de l'état de santé ou du handicap du salarié.

Une loi du 11 février 2005 supprime, dans l'article L. 122-45 du Code du travail, le membre de phrase "*sauf inaptitude constatée par le médecin du travail... en raison de son état de santé ou de son handicap*". Est créé à la place un nouvel article L. 1133-2 du Code du travail : "*Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail, dans le cadre du titre IV du livre II, en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constituent pas une discrimination prohibée, lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées*".

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - JO du 12 février

SANCTIONS

Les infractions aux dispositions relatives à la visite médicale d'embauche sont passibles d'une contravention de 5^e classe, soit **1 500 €** d'amende. La récidive dans un délai de **3 ans** peut alourdir cette peine jusqu'à **4 mois** d'emprisonnement et **3 750 €** d'amende.

Articles L. 4745-1 et R. 4745-1 - Code du travail

En outre, l'employeur peut voir engager sa responsabilité civile à l'égard du salarié, s'il existe un lien de causalité entre l'absence de visite médicale, constitutive d'une faute de l'employeur, et un préjudice subi par le salarié relatif à son état de santé. L'action en responsabilité peut également être exercée par un salarié contaminé par le salarié qui n'a pu bénéficier d'une visite médicale d'embauche. Le litige se résout en dommages-intérêts au profit de la victime.

AUTRES EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES

Dans les **24** mois qui suivent la visite médicale d'embauche, l'employeur est tenu d'organiser un nouvel examen médical en vue de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé. Cet examen doit ensuite être renouvelé au moins une fois par an.

Article R. 4624-16 - Code du travail

Depuis le 1^{er} juillet 2012, les salariés doivent bénéficier au minimum d'un examen par le médecin du travail après :

- une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- un congé de maternité ;
- une absence d'au moins **30** jours pour cause d'accident du travail, pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;

Article R. 4624-21 du Code du travail modifié par Loi 2011-867 du 20 juillet 2011, Décrets 2012-135 et 2012-137 du 30 janvier 2012

Ces examens doivent avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de **8** jours.

SITUATION DU SALARIÉ AU COURS DES EXAMENS MÉDICAUX

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée ;
- soit rémunéré comme temps de travail normal dans l'hypothèse où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

Article R. 4624-28 du Code du travail

CALCUL DE LA DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL

TRAVAIL EFFECTIF

Champ d'application

Certains salariés sont exclus de la législation concernant la durée du travail. Il s'agit des :

- VRP qui exercent leur activité hors du contrôle de l'employeur, dès lors qu'ils organisent librement leurs tournées sans contrôle de celui-ci ;
- employés de maisons et assistantes maternelles ;
- concierges et employés d'immeubles d'habitation ;
- gérants salariés déterminant eux-mêmes leurs horaires ;
- cadres dirigeants définis à l'article L. 3111-2 du Code du travail ;
- travailleurs à domicile.

Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994

Définition

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 du Code du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps :

- nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sauf si 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 du Code du travail

- d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret ;
- consacré à des activités pour le compte du salarié (exemple : CIF) ;
- d'inaction comportant une maîtrise de son temps par le salarié sauf dispositions contraires de la convention collective (exemple : douches, repos compensateur).

Circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994

- de trajet pour se rendre au travail ;

Le temps de trajet ne constitue un temps de travail effectif que si le salarié est, préalablement à son départ pour l'entreprise ou le chantier, à la disposition de son employeur ou s'il effectue son trajet depuis l'entreprise jusqu'au chantier avec un véhicule fourni par l'employeur.

Cass. soc. 27 février 2002 - SA Ouest maintenance services c/ Lefèvre

À l'inverse, le temps de trajet des représentants du personnel, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Cass. soc. 12 juin 2013

- de trajet durant l'astreinte : le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Cass. soc. 31 octobre 2007 - Société CHLM c/ Lacoste et a.

- d'absence : ponts, maladie, accidents, grève, heures réservées à la recherche d'emploi en cours de préavis, congés annuels payés. Les journées correspondant à des congés, bien que rémunérées, ne peuvent être décomptées pour le calcul des heures supplémentaires ;
- nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage.

Article L. 3121-3 du Code du travail

Ces temps d'absence ou de présence dans l'entreprise ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail même s'ils sont rémunérés par l'employeur.

Précisions de l'administration

Note du 2 juin 1997 du Ministère du Travail et des Affaires Sociales

Certaines périodes rémunérées et non travaillées sont assimilées à du travail effectif et entrent dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail.

Il s'agit notamment :

- de la visite médicale d'embauche et des examens médicaux obligatoires ;
- des temps de pause lorsqu'ils sont rémunérés et assimilés à du travail effectif. Tel est le cas lorsque le salarié, travaillant en cycle continu, ne peut s'éloigner de son poste de travail et reste à la disposition de l'employeur.

Cass. soc. 10 mars 1998 - Bull. cass. V, n° 132

À l'opposé, le temps de pause ne constitue pas un temps de travail effectif lorsque le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur :

- qu'il interrompe son activité,
- ou lorsque, de sa propre initiative, il continue à travailler sans avoir reçu de directives de l'employeur.

Cass. soc. 9 mars 1999 - Vidalenc c/ Pailler et autre

- des heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes ;
- des temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à la demande de l'employeur et comprises dans l'horaire habituel ;
- à l'opposé, les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte. En effet, les heures qui auraient normalement été travaillées le jour férié, ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2004 - URCB-CFDT et a c/ CEBTP

Cass. soc. 4 avril 2012

Jours fériés chômés

Les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.

Exemple

Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi durant une semaine ; il accomplit l'horaire suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Jour férié chômé : il aurait accompli 7 heures

Dans ce cas, le nombre d'heures à retenir pour le calcul des heures supplémentaires est égal à 34 heures.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2004 - URCB-CFDT et a c/ CEBTP

Par contre, selon l'administration, les jours fériés chômés doivent être pris en compte comme temps de travail effectif pour l'application de la loi TEPA.

Circulaire n° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008

Les heures correspondant au jour férié ne sont pas prises en compte pour :

- déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- l'ouverture du droit à repos compensateur.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

En cas d'annualisation ou modulation du temps de travail, les jours fériés légaux doivent être déduits du calcul de la durée annuelle du travail.

Repos compensateur

Les journées octroyées au titre du repos compensateur sont prises en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.

Exemple

Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi durant une semaine ; il accomplit l'horaire suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10 heures compensateur	10 heures	7 heures	7 heures	Jour de repos : il aurait accompli 7 heures

Dans ce cas, le nombre d'heures à retenir pour le calcul du repos compensateur est égal à 41 heures.

À l'opposé, les heures correspondant à la journée de repos compensateur ne sont pas prises en compte pour :

- déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- l'ouverture du droit à repos compensateur.

Circulaire DRT n° 2000/07 du 6 décembre 2000

Traitement des temps de non présence au travail du salarié

Mêmes conséquences que du travail effectif pour....						
	Majoration pour heures supplém. (L. 3121-22)	Imputation sur le contingent (L. 3121-11)	Contrepartie obligatoire en repos (L. 3121-26)	Durées maximales du travail	Calcul du droit à congés payés	Droit à jours de repos RTT (L. 3122-6)
Jour férié chômé	NON ⁽¹⁾	NON	NON	NON	NON	NON
Contrepartie obligatoire en repos	OUI	NON	NON	NON	OUI ⁽²⁾	OUI
Repos compensateur de remplacement	OUI	NON	NON	NON	OUI ⁽²⁾	OUI
Congés payés	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Maladie	NON	NON	NON	NON	NON ⁽³⁾	NON
Absence sans solde	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Formation hors du temps de travail (2 ^e alinéa de l'art. L. 932-2)	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Jours de réduction du temps de travail	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Congés pour événements familiaux	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON

⁽¹⁾ Cass. soc. 1^{er} décembre 2004 - URCB-CFDT et a c/ CEBTP

Cass. soc. 1^{er} avril 2012

☞ Selon l'administration, les jours fériés chômés devaient être pris en compte comme temps de travail effectif pour l'application de la loi TEPA.

Circulaire n° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008

⁽²⁾ Article L. 3141-5 du Code du travail

⁽³⁾ Sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Position de la jurisprudence

Selon la Cour de cassation, il y a travail effectif dès lors que le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Cass. soc. 15 février 1995 - Dulac et Kriegel c/ Association maison de retraite St Martin

Exemple

Veilleur de nuit tenu à une obligation de surveillance.

Cass. soc. 28 octobre 1997 . Bazie c/ Comité d'entreprise des Avions Marcel Dassault - Breguet

Astreinte

Définition

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. L'astreinte n'est, par conséquent, pas considérée comme du temps de travail effectif, hormis les périodes d'intervention.

Article L. 3121-5 du Code du travail

Toutefois, constitue un temps de travail effectif, la période pendant laquelle les salariés sont tenus de rester dans les locaux situés à proximité de leur lieu de travail afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Cass. soc. 2 avril 2003 - EDF c/ Da Silva

Temps d'intervention

Le salarié appelé à intervenir sur un lieu de dépannage, est, jusqu'à son retour à son domicile, tenu de se conformer aux directives de son employeur. Le temps de trajet pour effectuer une intervention constitue par conséquent un temps de travail effectif.

Cass. soc. 10 mars 2004 - Sté Thyssen Ascenseurs c/ Blanco et a.

Cass. soc. 31 octobre 2007 - Sté CHLM c/ Lacoste et a.

Contrepartie

À défaut d'accord concernant la rémunération des heures d'astreinte, il appartient à la cour d'appel d'apprécier souverainement le montant de la rémunération revenant au salarié.

Cass. soc. Sté Castorama France c/ Cerezo et a.

Mise en place des astreintes

L'astreinte est mise en place par convention ou accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces accords fixent :

- le mode d'organisation des astreintes ;
- la compensation financière ou sous forme de jours de repos à laquelle elles donnent lieu.

À défaut d'accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et donnent lieu à compensation sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspection du travail.

Information des salariés

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné **15 jours** à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre aux salariés concernés un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, doit être conservé pendant une durée d'un an.

Temps de trajet

Temps dérogeant au temps normal du trajet

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Article L. 3121-4 du Code du travail

Position de la jurisprudence

Domicile - lieu de travail :

Le temps habituel entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif dès lors que les déplacements ont lieu en dehors du temps habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que c'était pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait lesdits déplacements.

Cass. soc. 16 décembre 1997 - Sté Adéquat

Les temps de trajet pour se rendre au travail, que ce soit à l'établissement où le salarié exerce normalement son travail ou chez un client, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Cass. soc. 26 février 1975 - Bull. civ. V, n° 98

Exception : le temps de trajet est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation à sa demande en partant de l'entreprise.

Exemples

- temps de déplacement accomplis lors de période d'astreinte.

Cass. soc. 31 octobre 2007 - Ste CHLM c/ Lacoste et a.

- temps de transport d'un chantier à un autre dans le cadre de l'horaire de travail ;
- salariés dans l'obligation de se rendre au siège de l'entreprise avant d'être conduits sur un chantier.

Cass soc. 31 mars 1993 - Sté Prunevieuille

- salarié conduisant un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre les différents chantiers.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

Cass. soc. 8 janvier 1985 - Société CIEF

- le temps de trajet des représentants du personnel, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit également être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Cass. soc. 12 juin 2013

Déplacement vestiaire - pointeuse

Les déplacements du vestiaire à la pointeuse et de la pointeuse à la salle de repos où les salariés effectuent leur pause, consistent, lorsque les salariés sont à la disposition de l'employeur et tenus de se conformer à ses directives un temps de travail effectif.

Cass. soc. 13 juillet 2004 - Ste Carrefour France c/ CGT

Position de l'administration

Le ministère du travail distingue trois situations :

- le trajet du domicile au siège de l'entreprise : ce temps de trajet n'est pas en principe qualifié de temps de travail effectif, même si le salarié conducteur organise le ramassage d'autres salariés à la demande de l'employeur et avec un véhicule de l'entreprise ;
- le trajet du domicile au chantier : ce temps de trajet n'est pas en principe décompté comme du temps de travail effectif dès lors que le salarié a la possibilité de se rendre sur le chantier, sans avoir à passer par l'entreprise ;
- le trajet du siège de l'entreprise au lieu de chantier : ce temps de trajet est le plus souvent qualifié de temps de travail effectif sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire.

Le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise. Tel est le cas lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre les différents chantiers.

En revanche, ne constitue pas du temps de travail effectif, le trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier si un tel passage n'est pas imposé par l'employeur mais est laissé au libre choix du salarié. Il s'agit du cas où le salarié a la simple faculté et non l'obligation de passer par l'entreprise afin de bénéficier des moyens de transports assurés par l'employeur pour se rendre sur les chantiers. Cependant, cette faculté doit faire apparaître une réelle liberté dans le choix des modalités de transport et la possibilité de se rendre directement aux chantiers.

Par ailleurs, une indemnité conventionnelle de trajet peut venir se cumuler avec la rémunération versée au salarié au titre du temps de trajet répondant à la qualification de temps de travail effectif.

Circulaire ministérielle DRT n° 06 - 14 avril 2003

TEMPS PASSÉ À LA DOUCHE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le temps de douche est rémunéré au taux horaire normal, mais n'est pas décompté du temps de travail effectif.

Article R. 3121-2 du Code du travail

Le paiement du temps de douche doit apparaître clairement sur le bulletin de paie.

Exemple

Des salariés conducteurs de camions transportant des déchets industriels, effectuent des travaux insalubres ou salissants. Ces travaux nécessitent la prise d'une douche quotidienne. Les salariés intéressés doivent être payés du quotidien des douches au tarif normal des heures de travail.

Cass. soc. 17 octobre 2007

Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Une entreprise n'est pas tenue d'engager des négociations si les salariés astreints au port de la tenue n'ont pas l'obligation de la revêtir et de l'enlever sur le lieu de travail.

Cass. soc. 26 mars 2008 - Société transports publics de l'agglomération stéphanoise (STAS) c/ Union régionale UNSA Rhône Alpes

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Article L. 3121-3 du Code du travail

DURÉE 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.

DURÉE MAXIMALE JOURNALIÈRE

- 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.

Article D. 3121-17 - Code 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 l'article L. 3131-1 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.

DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser :

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

Articles L. 3121-35 et L. 3121-36 - Code du travail

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.

Article L. 3122-1 - Code du travail

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 - Code du travail

Le non respect de ces dispositions est sanctionné pénalement par l'article R. 8262-1 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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

DÉFINITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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 (**39** heures ou **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 légal (**180** heures par an et par salarié) ou conventionnel ;
- les heures soumises à autorisation de l'Inspection du Travail (au-delà du contingent).

DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'accomplissement des heures supplémentaires libres ou autorisées par l'inspecteur du travail 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. 3121-1 du Code du travail : 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 de 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.

Article L. 3171-4 - Code du travail

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 ou au moins 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

La preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement, ni à l'entreprise, ni au salarié. 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 quotidien) ;
- 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 - Epoux 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

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

CATÉGORIES D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Heures supplémentaires libres

Ces heures supplémentaires peuvent être effectuées après information, s'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article L. 3121-11 - Code du travail

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 - Code du travail

L'autorisation de l'inspection du travail n'est plus obligatoire en cas de dépassement d'heure supplémentaire.

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

S'imputent sur le contingent

Pour les entreprises de **20** salariés ou moins, seules les heures effectuées au-delà de la **36^e** heure s'imputeront sur le contingent annuel jusqu'en 2005.

Païement 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

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 supplémentaires et majoration de salaire

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 de plus de 20 salariés

- 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 10,00 € 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 11,00 €.

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

- de la **36^e** à la **43^e** heure incluse : 12,50 € ;
- de la **44^e** à la **48^e** heure incluse : 15,00 €.

Exonération de cotisation sur les heures supplémentaires effectuées avant le 1^{er} septembre 2012

À compter du 1^{er} octobre 2007, les heures supplémentaires effectuées sont exonérées de cotisations sociales. Les heures supplémentaires effectuées avant le 1^{er} septembre bénéficient encore de la réduction de charges salariales.

Cette mesure a été supprimée pour les heures effectuées depuis le 1^{er} septembre 2012.

Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012

La suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et des heures complémentaires est effective pour les heures réalisées à compter du 1^{er} août 2012.

Champ d'application

Sont exonérées de cotisations salariales de Sécurité sociale, l'ensemble des sommes versées en contrepartie des heures supplémentaires, complémentaires ou d'aménagement de temps de travail définies ci dessus. La loi prévoit toutefois des limitations quant aux sommes soumises à ces exonérations.

Sont ainsi soumises à exonération :

- la rémunération de ces heures ;
- la majoration de salaire correspondante dans la limite des taux prévus par la convention collective ou l'accord interprofessionnel applicable.

À défaut de convention ou d'accord, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de **25 %** ou de **50 %** selon la catégorie d'heures supplémentaires ;
- dans la limite de **25 %** pour les heures complémentaires.
- les heures effectuées au-delà de **1 607** heures dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures, dans la limite de **25 %** de la rémunération horaire.

La réduction

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale :

- maladie, maternité, invalidité décès ;
- vieillesse régime général.

Assiette et taux de la réduction

Le montant de la réduction est déterminé en appliquant un taux fixé par décret à la rémunération des heures supplémentaires.

Taux : **21,5 %**.

La réduction de cotisations salariales est imputée sur le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée du travail.

Limitation de la réduction

La réduction de cotisations salariales ne peut excéder :

- le montant des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle dont le salarié est redevable au titre de cette heure (déduction des cotisations salariales maladie, vieillesse, retraite complémentaire et AGFF, Pôle emploi, CSG et CRDS) ;
- le montant total des cotisations salariales de Sécurité sociale.

Exemple

Salarié à temps plein travaillant 151,67 h par mois. Il effectue durant ce mois 10 heures supplémentaires majorées à 125 %. Sa rémunération habituelle est de 1 800,00 € mensuels.

Au titre des heures supplémentaires accomplies, il bénéficie de $(1\ 800/151,67) \times 125\ \% \times 10 = 148,40$ €. Sa rémunération brute mensuelle est de : $1\ 800,00 + 148,40 = 1\ 948,40$ €.

Réduction de cotisations sociales salariales

Le total des cotisations sociales salariales est de **24 %** dont **15,26 %** correspondant aux cotisations URSSAF. Taux de la réduction de charges salariales : **21,50 %**.

Réduction = $148,40 \times 21,50\ \% = 31,90$ €.

Les cotisations sociales salariales totales sont de $(1\ 948,40 \times 24\ \%) = 467,62$ €.

Déduction faite de la réduction elles sont de : $467,62 - 31,90 = 435,72$ €.

Le salaire net du salarié est de : $1\ 948,40 - 435,72 = 1\ 512,68$ €.

Cas particuliers

La réduction de cotisations salariales peut se cumuler avec d'autres dispositifs, sous réserve de conditions fixées par décret et compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés.

Ainsi, la réduction se cumule avec :

- l'application de taux réduits en matière de cotisations salariales, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ;
- l'application d'une autre exonération, partielle ou totale, de cotisations salariales de Sécurité sociale.

Obligations déclaratives

La réduction ne peut être appliquée que si l'employeur met à la disposition de l'URSSAF ou de la MSA, un document en vue du contrôle de l'application de la réduction. Les salaires devront également faire l'objet de déclarations complémentaires.

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.

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 (entreprise de 20 salariés ou plus).

ASSIETTE DE LA MAJORATION DE SALAIRE 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 ■ 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 	<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 pour travail du dimanche et des jours fériés <i>Cass. soc. 29 octobre 1973 - Bull. civ. V, p.483 n° 527</i> ■ Primes de résultat liées au rendement individuel ■ Primes de bons services <i>Cass. soc. 11 mars 1997 - SA Strav c/Dellal et autres</i>

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie doit comporter obligatoirement :

"...la période et le nombre d'heures de travail auquel se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires..."

Article R. 3243-1 - Code du travail

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application d'un forfait de rémunération englobant les heures supplémentaires.

Sanctions pénales

Le non-paiement des majorations pour heures supplémentaires et le dépassement du contingent annuel sont sanctionnés par une amende la IV^e classe.

Le fait de ne pas mentionner de manière intentionnelle sur le bulletin de paie le nombre d'heures réellement effectué constitue, selon l'article L. 8221-5 du Code du travail, un délit de travail dissimulé.

Exemple

L'employeur qui connaît par les relevés d'heures produits chaque semaine, l'existence d'heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne les a pas mentionnées sur le bulletin de paie, se rend coupable du délit de travail dissimulé.

CA Versailles 30 avril 2002 - Liebgott c/SARL APC développement

À l'opposé, le délit de travail dissimulé n'est pas constitué lorsque l'employeur ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de paie par suite d'une erreur de rédaction.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Korner c/Société Bausson

Exemple

Heures supplémentaires

Un salarié effectue au cours du mois de janvier 2006, dans une entreprise de plus de 20 salariés, les horaires suivants :

- *taux horaire : 8,50 € (base 151,67 heures) ;*
- *il effectue 2 semaines à 42 heures.*

Les heures effectuées entre la 36^e et la 43^e heure sont majorées de 25 %.

- *il bénéficie, par conséquent, de 14 heures supplémentaires rémunérées à 125 % ;*
- *il perçoit, par ailleurs, une prime d'ancienneté égale à 5 % du salaire de base majoré des heures supplémentaires.*

REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE OU CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

L'article L. 3121-26 du Code du travail fixe une contrepartie obligatoire en repos pour les salariés effectuant des heures supplémentaires. Les heures ouvrant droit à la contrepartie obligatoire en repos sont :

- les heures supplémentaires ;
- les heures de travail effectif ou assimilées en vertu de la loi et réellement accomplies.

☞ *Sont exclus les journées de repos compensateur, les temps de congés annuels ou les jours fériés chômés, les périodes d'inaction (pause, habillage...)*

REPOS COMPENSATEUR POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Régime applicable depuis le 22 août 2008

Entreprises concernées	Heures supplémentaires effectuées	Calcul du repos compensateur
1 à 20 salariés	Au-delà du contingent conventionnel ^(*) (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	50 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail Ne sont imputées sur le contingent que les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 36 ^e heure
+ de 20 salariés	Dans la limite du contingent conventionnel ^(*) (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	50 % du temps accompli ^(*) au-delà de 41 heures
	Au-delà du contingent conventionnel ^(*) (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	100 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail

☞ Les contingents conventionnels négociés avant la publication de la loi "Fillon" sont pris en compte pour le calcul du repos compensateur légal dans la limite du contingent réglementaire (220 heures). En d'autres termes, les contingents conventionnels supérieurs au contingent réglementaire (220 heures) ne sont pas pris en compte pour le calcul du repos compensateur s'ils ont été négociés avant la publication de la Loi "Fillon".

^(*) Ce dispositif ne s'applique plus depuis la loi de réforme du temps de travail et de modernisation du dialogue social du 20 août 2008.

Les heures dites "choisies" ne donnent pas lieu au repos compensateur obligatoire.

Exemple

Soit une entreprise dont le contingent applicable est le contingent réglementaire (220 heures).

Un salarié effectue au cours de l'année 2006, les semaines de travail suivantes :

Semaine 1 à 16 : 16 semaines à 42 heures

Semaine 17 à 36 : 20 semaines à 39 heures

Semaine 37 à 42 : 6 semaines à 43 heures

Semaine 43 à 52 : 10 semaines à 35 heures

Quel est son droit à repos compensateur sachant que l'entreprise a une durée collective de travail de 35 heures ?

Calcul du repos compensateur			
Semaine	Acquisition du repos compensateur	Imputation sur le contingent	Cumul
Semaine 1 à 16	= $16 \times 1 \times 50\%$ = 8 heures	$16 \times 7 =$	112 heures
Semaine 17 à 36	= 0 heure	112	192 heures
Semaine 37 à 39	= $(3 \times 2) \times 50\%$ = 3 heures	$20 \times 4 = 80$	216 heures
Semaine 40	- 36, 37, 38, 39 ^e h - 40, 41, 42, 43 ^e h = 4 heures	$3 \times 8 = 24$	220 heures 224 heures
Semaine 41, 42	= $8 \times 2 \times 100\%$ = 16 heures		240 heures
Semaine 43 à 52	= 0 heure	= 4 = 4 $8 \times 2 = 16$ 0	
Total	= 31 heures		240 heures

Depuis la loi du 20 août 2008, le dispositif du repos compensateur dans la limite du contingent ne s'applique plus.

Ouverture du droit à la contrepartie obligatoire en repos

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert dès que celui-ci atteint 7 heures.

Article D. 3121-8 - Code du travail

Le repos est obligatoire. Il ne peut être remplacé par une indemnité sauf en cas :

- de rupture du contrat de travail ;
- lorsque les heures acquises sont inférieures à 8 heures.

Prise du repos

Le repos doit être pris à la convenance du salarié selon deux formules :

- par journée entière ;
- par demi-journée.

Chaque journée ou demi-journée de repos équivaut au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectuées pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le repos est pris à la convenance du salarié dans le délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Il ne peut être pris dans la période allant du 1^{er} juillet au 31 août et ne peut être accolé au congé annuel payé.

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de **6** mois.

Article D. 3121-9 - Code du travail

Le repos donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Article L. 3121-28 - Code du travail

Demande de repos

Le salarié doit adresser une demande à l'entreprise au moins une semaine avant la prise du congé.

L'entreprise a un délai de **7** jours pour faire connaître sa décision au salarié.

Si l'employeur refuse la demande, il doit proposer une autre date dans un délai de **2** mois.

Article D. 3121-11 - Code du travail

Non prise du repos

Le repos doit être pris, en principe, dans un délai maximum de **2** mois suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, l'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit. Dans ce cas, l'employeur doit demander au salarié de prendre effectivement son repos dans un délai maximum d'un an.

Information

Le salarié est informé de ses droits par un document annexé au bulletin de paie spécifiant :

- les droits acquis par le salarié (ouverture du droit lorsqu'il a atteint **8** heures) ;
- le délai imparti pour prendre son repos compensateur, soit **2** mois ;
- le cumul des heures supplémentaires depuis le début de l'année.

L'absence d'informations sur le droit à repos compensateur ouvre droit pour le salarié à une indemnité en raison du préjudice subi. Les sommes allouées en paiement d'heures supplémentaires ne peuvent réparer ce préjudice distinct subi par le salarié.

Rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit, celui-ci perçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

L'indemnité versée à la rupture du contrat de travail a le caractère de salaire.

Indemnité compensatrice

L'indemnité allouée en compensation du repos compensateur non pris du fait de la contestation par l'employeur des heures supplémentaires effectuées par les salariés a le caractère de dommages-intérêts et échappe ainsi à la prescription quinquennale.

Cass. soc. 5 février 2003 - Marchadour épouse Leroux c/Sté le Roux

Repos compensateur de remplacement

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

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Régime de la compensation (entreprises de plus de 20 salariés)

Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées au moyen d'un repos compensateur :

- d'**1** heure **15** minutes (de la **36^e** à la **43^e** heure) à la place de la majoration de **25 %** ou celle fixée par accord ;
- d'**1** heure **30** minutes (de la **43^e** heure à la **48^e** heure) à la place de la majoration de **50 %** ou celle fixée par accord.

Pour les entreprises de **20** salariés ou moins, le repos compensateur de remplacement est égal, à défaut d'accord, à **1** heure **06** minutes pour les heures effectuées entre la **36^e** et la **39^e** heure.

