

DURÉE DU TRAVAIL

DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

DÉFINITION

Article L. 3121-10 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 DURÉE 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.

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 - Ste 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.

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 1er 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

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^{er} avril 2003 Association Horizon c/labi-Azria

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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).

DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est, dans ce cas, de **1 607** heures par an. Ce seuil ne peut être supérieur à **1 607** heures, même si le salarié n'a pas acquis la totalité de ses droits à CP.

Cass. soc. 14 novembre 2013

- 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

CATÉGORIES D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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 SUPPLÉMENTAIRES

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

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 SUPPLÉMENTAIRES

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.

DÉTAXATION DE CHARGES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Allègement de charges sur les heures supplémentaires

Depuis le 1^{er} octobre 2007, les heures supplémentaires faisaient l'objet d'un allègement de charges sociales ainsi que d'une exonération fiscale.

La réduction des cotisations salariales sur heures supplémentaires est supprimée pour les rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012.

Suppression partielle de la loi TEPA

La loi n° 2012-958 du 16 août 2012 supprime en grande partie le dispositif de réduction des cotisations sociales sur heures supplémentaires ainsi celui concernant le régime fiscal de faveur. Depuis le 1^{er} août 2012, est abrogée l'exonération d'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires.

Depuis le 1^{er} septembre 2012, sont supprimées :

- la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ;
- la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires. Cette dernière reste toutefois en vigueur pour les entreprises de moins de **20** salariés.

DÉDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATION POUR LES EMPLOYEURS

Les entreprises de moins de **20** salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales dues sur les rémunérations liées aux heures supplémentaires (à l'exclusion des heures complémentaires) dont le montant est de **1,50** €. Pour les entreprises de moins de **20** salariés la déduction est multipliée par **7** pour chaque jour de travail supplémentaire effectué par un salarié soumis au forfait jours.

Heures ouvrant droit à déduction patronale (entreprises de moins de 20 salariés)

Sont concernées par la déduction, les rémunérations versées au titre :

- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de **35** heures par semaine (ou durée d'équivalence) ;
- des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou d'une annualisation avec réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur l'année ;
- des heures effectuées au-delà de **1 607** heures par les salariés sous convention de forfait annuel en heures ;
- des jours travaillés au-delà du plafond légal de **218** jours par an, pour les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, à condition que le salarié renonce à ses jours de repos.

Sont exclues du dispositif d'exonération :

- la rémunération afférente au repos compensateur pris par le salarié ;
- l'indemnité couvrant les droits à repos compensateur versée lors de la rupture du contrat de travail ;
- les heures complémentaires versées aux salariés à temps partiel.

NOTION D'EFFECTIF

Pour déterminer si un employeur comprend plus ou moins de **20** salariés en année n, il convient d'apprécier l'effectif salarié au **31/12** de l'année n-1.

L'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Lettre circulaire ACOSS n° 2010-033 du 15 février 2010

Entreprise créée en cours d'année

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour l'année suivante, l'effectif est calculé dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de la moyenne mensuelle, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

CONDITIONS AUX EXONÉRATIONS

Les mesures d'exonérations sont subordonnées aux conditions suivantes, relatives à la durée du travail :

- l'heure supplémentaire effectuée doit faire l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée ;
- respect par l'entreprise de ses obligations légales ou conventionnelles ;
- non substitution pendant un an des heures supplémentaires à d'autres éléments de rémunération.

La déduction n'est pas applicable à la rémunération des heures supplémentaires résultant du seul abaissement après le 27 juin 2007 des durées hebdomadaires prévues par l'accord de modulation ou celles prévues en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos.

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 du 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 concernant les contraventions de la IV^e classe (**750 €** par infraction).

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. 3221-5 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

Forfait de salaire

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant, dans le salaire mensuel, un nombre déterminé d'heures supplémentaires.

Le salaire forfaitaire englobe le salaire de base (**151,67** heures ou **169** heures) et la rémunération des heures supplémentaires effectuées régulièrement.

Le forfait de salaire permet d'intégrer le paiement majoré des heures supplémentaires dans la rémunération globale du salarié.

Il s'applique généralement pour les cadres.

Conditions

- le forfait doit résulter d'un accord entre les parties. Il doit faire l'objet d'une convention établie entre l'employeur et le salarié, tacite ou expresse. Aucune disposition légale ou réglementaire n'exige l'existence d'un écrit pour l'établissement d'une convention de forfait.

Cass. soc. 11 janvier 1995 - RJS 1995 n° 109

Même si le principe d'un forfait est posé par une convention collective, un accord particulier entre l'employeur et le salarié doit être conclu.

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

Toutefois, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'une convention de forfait de rapporter la preuve de son existence.

Cass. soc. 6 juillet 1999 - SA Sotramo Parola c/ Beloucif

La rédaction d'un écrit permet à l'employeur de faciliter l'établissement de cette preuve. La convention de forfait ne peut résulter d'un usage dans l'entreprise.

Cass. soc. 31 mars 1998 - SA Bristol MECI c/ Devilliers et autres

- le forfait doit inclure un nombre déterminé d'heures supplémentaires. À défaut, la convention de forfait n'est pas établie.

Cass. soc. 3 décembre 2003 - Sté Chartrage c/ Alore

- le forfait ne doit pas être défavorable au salarié. Il doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à la fonction, augmenté du paiement des heures supplémentaires.

Cass. soc. 4 mai 1999 - Fortunade c/ SA Lorraine TP et autres

- la seule qualité de cadre ne suffit pas à exclure le droit du salarié au paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées.

Conséquences

Lorsque le forfait est établi, le salarié ne peut demander le paiement des heures supplémentaires comprises dans le forfait. Par contre, la convention de forfait n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Vetland c/ Mousseau

Cass. soc. 29 mai 1996 - SA Sté Nord France Bâtiment Travaux Publics c/ Ghibaudo

Il appartient, dans ce cas, au salarié d'apporter la preuve des heures effectuées au-delà du forfait.

Cass. soc. 16 octobre 1996 - SFERRAZZA c/ CAPVL

La convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur sur les heures supplémentaires réellement effectuées.

Par conséquent, ce repos compensateur doit pouvoir être pris par le salarié. À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts pour non-octroi du repos compensateur.

Cass. soc. 10 décembre 1997 - SARL Igeba c/ Kielbasa

Modification de la convention de forfait

La convention de forfait d'heures supplémentaires présente un caractère contractuel. Sa modification ne peut résulter que de l'accord des deux parties.

Cass. soc. 6 juillet 1999 - SA St Frères Protection c/ Lamarre

■ Forfait pour les cadres prévus à l'article L. 3121-38 du Code du travail

La durée du travail des cadres visés à l'article L. 3121-38 du Code du travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait établies sur une base :

- hebdomadaire,
- mensuelle ou annuelle,
- en jours sur l'année.

Mise en place

La conclusion de la convention de forfait doit être prévue par :

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement,
- une convention ou un accord collectif étendu.

L'accord détermine :

- les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait,
- les modalités et caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

À défaut d'accord, la convention de forfait ne peut être établie que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

■ Forfait en heures sur l'année

L'accord collectif doit fixer la durée annuelle du travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

L'accord peut, sous réserve du respect des dispositions concernant l'amplitude horaire journalière, fixer des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales (**48 heures hebdomadaires, 44 heures sur 12 semaines consécutives, 10 heures par jour**).

L'accord doit, dans ce cas, prévoir les modalités de contrôle des nouveaux maxima.

L'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

■ Forfait en jours

Champ d'application

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- 1° - les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- 2° - les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Conclusion d'un accord collectif

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours, sur l'année peut être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

L'accord doit fixer :

- le nombre de jours travaillés par an : ce nombre ne peut être supérieur à **218** jours par an ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de son application ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés, de l'amplitude de leurs journées d'activité.

L'accord collectif doit contenir des stipulations qui assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Cassation sociale 29 juin 2011

Accord du salarié

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Le contrat de travail doit inclure le nombre de jours convenu entre l'employeur et le salarié.

Le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord collectif instituant le forfait jours n'est pas suffisant.

Cass. soc. 31 janvier 2012

Article L. 3121-40 du Code du travail

Le fait de pratiquer le forfait-jours sans signature préalable d'une convention individuelle permet de caractériser l'élément intentionnel nécessaire à la reconnaissance d'une dissimulation d'emploi salarié. L'employeur encourt donc une condamnation au titre du travail dissimulé.

Cass. soc. 28 février 2012

La convention de forfait doit indiquer un nombre de jours précis. La convention de forfait, qui au lieu de fixer un nombre de jours précis, indique une fourchette est frappée de nullité. Le salarié est dans ce cas en droit de demander une indemnité pour travail dissimulé.

Cass. soc. 12 mars 2014

Les salariés en forfait jours ne sont pas concernés par les dispositions du Code du travail concernant les durées maximales du travail. Ils bénéficient, par contre, des dispositions concernant l'amplitude journalière (11 heures de repos entre deux journées de travail).

Rachat des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Majoration

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à **10 %**.

Article L. 3121-45 du Code du travail

Entretien annuel

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Article L. 3121-46 du Code du travail

Le défaut d'organisation de cet entretien peut aboutir à la demande en justice par le salarié du paiement d'une indemnité pour exécution déloyale de la convention de forfait en jours.

Cass. soc. 12 mars 2014 n° 12-29.141

Forfait réduit et plafond de sécurité sociale

L'employeur et le salarié peuvent convenir, dans le cadre du contrat de travail, d'un forfait jour réduit. Celui-ci consiste à prévoir un nombre de jours travaillés inférieur au nombre de jour prévu dans le Code du travail (218 jours) ou dans l'accord collectif.

Le forfait jour réduit consistera par exemple à prévoir que les « mercredis » sont non travaillés.

Dans ce cas, l'abattement d'assiette des cotisations plafonnées (réservé au temps partiel) n'est pas, selon la cour de cassation, admis pour les salariés en forfait jours réduit.

Cassation civile 2^e 11 juillet 2013

Cette jurisprudence est conforme à la circulaire ACOSS 2004-136 du 8 octobre 2004.

Mentions du bulletin de paie

Le bulletin de paie doit, dans ce cas, mentionner la nature et le volume du forfait.

Exemple

Forfait annuel : 218 jours.

Exemple

Heures supplémentaires

Un salarié effectue au cours du mois de janvier 2015, les horaires suivants :

- *taux horaire : 9,61 € (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.*

Établissement du bulletin de paie du mois de janvier 2015

Bulletin de salaire : SALARIÉ NON CADRE - Entreprise de plus de 20 salariés

EXEMPLE :

Salarié non cadre rémunéré au
à 9,61 € de l'heure soit :

$$9,61 \times 151,67 = 1\,457,55 \text{ €}$$

mensuels

Le salarié effectue

par ailleurs de 14 heures

supplémentaires majorées

à 25 %

Il perçoit par ailleurs une prime

d'ancienneté égale à 5 % du

salaires de base majoré des heures

supplémentaires

BASE CSG / CRDS :

(brut hors HS * 0,9825) + cotisations

patronales de prévoyance) :

$$(1\,866,78 * 0,9825) + 28,00$$

$$= 1\,862,11 \text{ €}$$

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette

entreprise

Réduction FILLON :

$$\text{Coeff} : ((0,2835/0,60) * (1,6 * (165,67 * 9,61) / 1\,866,78) - 1) = 0,1723$$

$$\text{Réduction} : 1\,851,24 * 0,1723 =$$

$$321,65 \text{ €}$$

NET À PAYER :

Brut Sécurité sociale - total des

retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Brut SS - total des retenues -

heures supplémentaires +

CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 457,55			
HEURES SUPPLÉMENTAIRES		168,18			
PRIME D'ANCIENNETÉ		241,05			
SALAIRE BRUT		1 866,78			

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 862,11	2,90%	-54,00		
CSG	1 862,11	5,10%	-94,97		
ASSURANCE MALADIE	1 866,78	0,75%	-14,00	12,80%	238,95
CONTRIB. SOLIDARITE	1 866,78			0,30%	5,60
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 866,78	0,30%	-5,60		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 866,78	6,85%	-127,87	8,50%	158,68
Totalité	1 866,78			1,80%	33,60
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 866,78			3,45%	64,40
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 866,78			1,20%	22,40
FNAL	1 866,78			0,50%	9,33
VERSEMENT TRANSPORT	1 866,78			2,70%	50,40
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 866,78	2,40%	-44,80	4,30%	80,27
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 866,78	3,10%	-57,87	4,65%	86,81
AGFF	1 866,78	0,80%	-14,93	1,20%	22,40
PRÉVOYANCE	1 866,78			1,50%	28,00
RÉDUCTION FILLON					-321,65
TOTAL DES RETENUES			-414,05		479,20

NET À PAYER	1 452,73
CRDS & CSG	54,00
NET IMPOSABLE	1 506,73

Payé le : _____ Par virement du : _____

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin de salaire : SALARIÉ CADRE - FORFAIT JOURS

BASE CSG / CRDS :
(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance)

**ASSURANCES : MALADIE,
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE
ALLOCATIONS FAMILIALES
ACCIDENT DU TRAVAIL :**
Cotisations dues sur la totalité
du brut Sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :
Cotisations dues dans la limite
du plafond mensuel Sécurité
sociale

CHÔMAGE :
TA : salaire limité à
1 plafond mensuel Sécurité
sociale (3 170 € pour 2015)

TB : salaire compris entre
1 plafond mensuel Sécurité
sociale et 4 plafonds mensuels
Sécurité sociale, soit :

TC : salaire compris entre
4 et 8 plafonds mensuels
Sécurité sociale soit :

ARRCO :
3,10 % et 4,65 % :
taux minimum pour 2015

AGIRC :
7,80 % et 12,75 % :

CET :
Brut Sécurité sociale limité à
8 plafonds mensuels Sécurité
sociale

PRÉVOYANCE :
1,50 % : taux minimum
cotisation décès

NET À PAYER :
Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :
Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du :			Date de la Paie :		
SALAIRE (Forfait annuel 218 jours)					
ACCESSOIRES					
SALAIRE BRUT (EUROS)					
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG		2,90%			
CSG		5,10%			
ASSURANCE MALADIE		0,75%		12,80%	
CONTRIB.SOLIDARITE				0,30%	
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE		0,30%			
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA		6,85%		8,55%	
Totalité				1,80%	
ALLOCATIONS FAMILIALES				3,45%	
ALLOCATIONS FAMILIALES				1,80%	
ACCIDENT DU TRAVAIL		variable		1,20%	
FNAL				0,50%	
VERSEMENT TRANSPORT				2,70%	
CHÔMAGE/FNGS					
TA		2,40%		4,30%	
TB		2,40%		4,30%	
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO		3,10%		4,65%	
AGIRC TB		7,80%		12,75%	
AGIRC TC		7,80%		12,75%	
AGFF TA		0,80%		1,20%	
AGFF TB		0,90%		1,30%	
CET		0,13%		0,22%	
APEC TA		0,024%		0,036%	
APEC TB		0,024%		0,036%	
PRÉVOYANCE					
TA				1,50%	
TOTAL DES RETENUES					
NET À PAYER					
CRDS & CSG (2,90%)					
RETENUES					
FRAIS PROFESSIONNELS					
NET IMPOSABLE					
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

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 au repos compensateur 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, ...).*

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

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 h)	50 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail
+ de 20 salariés	Au-delà du contingent conventionnel ^(*) (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 h)	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 h). En d'autres termes, les contingents conventionnels supérieurs au contingent réglementaire (220 h) ne sont pas pris en compte pour le calcul du repos compensateur s'ils ont été négociés avant la publication de la Loi "Fillon".*

Exemple

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

Un salarié effectue au cours de l'année 2013, 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 41 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	= 0 heure	16 x 7 = 112	112 h
Semaine 17 à 36	= 0 heure	20 x 4 = 80	192 h
Semaine 37 à 40		4 x 6 = 24	216 h
Semaine 41	2 h x 100 % = 2 heures	= 6	222 h
Semaine 42	6 h x 100 % = 6 heures	= 6	228 h
Semaine 43 à 52	= 0 heure		
Total	= 8 heures		228 h

OUVERTURE DU DROIT À REPOS COMPENSATEUR

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

Article D. 3121-8 du 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 compensateur

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 compensateur 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 du Code du travail

La contrepartie en 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 du 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 du Code du travail

Non prise de la contrepartie en 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.

Même si l'employeur rapporte la preuve qu'il a régulièrement informé ses salariés de leurs droits à repos compensateurs acquis, il doit également établir qui leur a demandé de prendre effectivement ces temps de repos dans le délai d'un an.

À défaut, le salarié qui n'a pas pris ces jours de repos dans le délai d'un an est en droit de demander des dommages-intérêts pour le préjudice subi.

Cass. soc. 9 mai 2007 - SELARL FHB c/ SCP BTSG

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 sa contrepartie en repos, soit **2** mois ;
- le cumul des heures supplémentaires depuis le début de l'année.

L'absence d'informations sur le droit à repos 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 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 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/ Ste 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

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

- d'une 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'une 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.

TRAVAIL PAR CYCLE

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

CONDITION DU RECOURS AU CYCLE

Le cycle de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peut être mis en place :

- lorsque l'entreprise fonctionne en continu (**24 heures sur 24 heures, 7 jours sur 7 jours**) ;
- lorsque cette possibilité est prévue par décret.

Exemple

Décret n° 87-897 du 30 octobre 1987 relatif à l'application du cycle dans les entreprises privées de gardiennage, de surveillance et de sécurité ;

- lorsque cette possibilité est prévue par une convention ou un accord collectif étendu. Cet accord fixe la durée maximale du cycle.

Calcul des heures supplémentaires en cas de cycle

En cas de cycle, le calcul des heures supplémentaires s'effectue sur la base de la totalité du cycle.

La référence à la semaine civile est écartée.

Les majorations pour heures supplémentaires s'apprécient en fonction d'une durée hebdomadaire moyenne calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{nombre d'heures du cycle}}{\text{nombre de semaines du cycle}}$$

Le recours au cycle permet d'exécuter les majorations liées aux heures effectuées au-delà de **35** ou **39** heures sur une ou plusieurs semaines lorsque la durée moyenne effectuée pendant le cycle ne dépasse pas **35** ou **39** heures.

Exemple

Cycle de 6 semaines (43 h - 42 h - 40 h - 40 h - 42 h - 42 h)

Moyenne du cycle = $\frac{43 + 42 + 40 + 40 + 42 + 42}{6} = 41 \text{ h } 50$

Nombre d'heures supplémentaires = $6 \text{ h } 50 \times 6 = 39 \text{ heures}$

Dans cet exemple, on considère que les 39 heures supplémentaires ont été effectuées sur 6 semaines, soit 6 h 50 minutes en moyenne par semaine. Les heures supplémentaires seront donc majorées au taux prévu par l'accord collectif étendu ou à défaut à 25 % car la moyenne de la durée de travail reste inférieure à 43 heures.

RÉDUCTION SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

JOURS DE REPOS SUR UNE PÉRIODE DE 4 SEMAINES

“La durée hebdomadaire de travail peut être réduite en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l’attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d’une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre d’heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure”.

Article L. 3122-6 du Code du travail

Il s’agit de 4 semaines civiles et non d’un mois. Les journées ou demi-journées de repos sont équivalentes au nombre d’heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 35 heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

☞ *L’entreprise peut également fixer la prise de journées ou de demi-journées de repos sur des périodes de 2 ou 3 semaines.*

Circulaire n° 2000-07 du 6 décembre 2000

Mise en place

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines, peut être mise en place directement, sans accord collectif, dans l’entreprise ou l’établissement.

Programmation

Un calendrier préalablement établi doit fixer les dates de prise des journées de congés ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

Selon la circulaire administrative du 3 mars 2000, il est souhaitable que ce calendrier soit établi dans des délais permettant tout à la fois de concilier les impératifs liés aux nécessités d’organisation de l’entreprise et les contraintes d’organisation de la vie personnelle des salariés.

Modification des dates

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Exemple

Une modification devant intervenir le jeudi 12 octobre doit être annoncée aux salariés concernés au plus tard le mercredi 4 octobre, 7 jours entiers séparant les deux dates.

Régime des heures supplémentaires

La réduction du temps de travail, sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines, est différente du cycle prévu à l’article L. 3122-2 du Code du travail.

En effet, la répartition de la durée du travail à l’intérieur d’un cycle doit se répéter à l’identique, ce qui ne constitue pas une obligation dans le cas présent.

D'autre part, contrairement au cycle, les heures effectuées au-delà de **39** heures sur une semaine civile sont obligatoirement considérées comme des heures supplémentaires avec application des majorations et repos compensateurs afférents.

Les heures effectuées au-delà de **39** heures hebdomadaires ainsi que celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur la semaine de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'applique le régime des heures supplémentaires.

Par conséquent, deux seuils de déclenchement sont mis en place pour le calcul des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de **39** heures au cours d'une semaine civile sont traitées comme des heures supplémentaires ;
- les heures excédant **35** heures au-delà de la durée moyenne pratiquée pendant la période de **4** semaines, constituent également des heures supplémentaires, à l'exclusion de celles ayant déjà donné lieu à paiement et repos compensateur en application des dispositions ci-dessus.

L'entreprise doit, dans ce cas, appliquer la même méthode de calcul pour la détermination des heures supplémentaires que celle appliquée dans le cadre du cycle.

Exemple

L'entreprise applique sur une période de 4 semaines, les durées hebdomadaires de travail suivantes :

- *42 heures - 39 heures - 28 heures - 39 heures.*

3 heures supplémentaires sont effectuées durant la première semaine et doivent être majorées selon le taux prévu par l'accord collectif étendu ou à défaut à 25 % ou à 10 % (entreprise de 20 salariés ou moins).

Horaire moyen : $(42 + 39 + 28 + 39) / 4 = 37$ heures.

Nombre total d'heures supplémentaires effectuées :

- *2 heures x 4 semaines soit : 8 heures dont il faut déduire 3 heures soit 5 heures donnant lieu chacune à une majoration dont le taux est prévu par l'accord collectif étendu ou à défaut 25 %.*

Absence du salarié

La détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de **39** heures par semaine. Il en résulte que les absences de tout ordre, y compris les jours fériés chômés dans l'entreprise, réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos sauf lorsque la durée de ces périodes est assimilée à du travail effectif.

Par ailleurs, les absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

Exemple

Une entreprise prévoit l'organisation du travail de la façon suivante :

- *semaine 1 : 39 heures ;*
- *semaine 2 : 38 heures ;*
- *semaine 3 : 38 heures (7 heures par jour) ;*
- *semaine 4 : 35 heures dont un jour de repos (soit 28 heures de travail).*

Si le salarié est absent les deux premières semaines, il perd son droit à jour de repos et accomplit **35** heures, sans journée de repos, la dernière semaine.

S'il est absent la dernière semaine, il conserve le droit acquis à un jour de repos, qui est pris ultérieurement.

JOURS DE REPOS PRIS SUR L'ANNÉE

Mise en place

Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Calcul de la durée annuelle du travail

Le calcul de la durée annuelle du travail doit s'effectuer de la même façon que dans le cadre de la modulation du temps de travail.

Le calcul de la durée annuelle du travail se fait sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des jours de congés légaux.

Cette durée est également diminuée des jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail.

À l'opposé, les jours fériés chômés qui ne sont pas mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail et les congés conventionnels ne sont pas obligatoirement déduits du nombre de jours annuel pris en compte dans le calcul de la durée annuelle du travail.

Toutefois, les partenaires sociaux peuvent le prévoir.

Détermination de la durée annuelle moyenne en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles

Nombre de jours par an compte tenu des années bissextiles : **365,24**

Nombre de jours ouvrables : $365,24 \times 6/7 =$ **313,06**

30 jours de congés payés = **283,06**

2 jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche

(8 x 6/7) autres jours fériés = **273,20** jours travaillés

soit, divisé par 6 = **45,70** semaines x par **35** heures

= **1 599,50** heures.

Calcul faisant apparaître une durée variable selon les années, le législateur a retenu un seuil de **1 607** heures.

Cas particulier : durée des congés payés inférieure à la durée légale du travail

Lorsque le salarié prend un nombre de jours de congés inférieur aux congés légaux (arrivée en cours d'année, non prise de la totalité des congés payés, ...), il risque de se poser le problème d'un dépassement du plafond de **1 607** heures du fait de l'accroissement des jours travaillés.

Dans ce cas de figure, la durée annuelle moyenne et le plafond de **1 607** heures sont augmentés à due concurrence.

Exemple

Soit un salarié qui, du fait de sa date d'embauche, n'a pas acquis plus de 4 semaines de congés et, de ce fait, ne peut prendre que 4 semaines de congés payés au cours de l'exercice applicable à la modulation, la durée applicable sera la suivante : 35 heures en moyenne sur l'année (la moyenne étant calculée en ne retranchant que 4 semaines de congés au lieu de 5 pour calculer la durée annuelle) et, en tout état de cause, 1 642 heures.

Ces règles s'appliquent à défaut de précisions contraires d'un accord collectif.

Régime des heures supplémentaires

Les dispositions concernant le régime des heures supplémentaires sont applicables aux heures effectuées sur une semaine donnée, au-delà de **39** heures ou d'un plafond hebdomadaire fixé dans la convention ou l'accord.

Le régime des heures supplémentaires est également applicable aux heures excédant une durée annuelle de **1 607** heures. Il est fait exception des heures déjà décomptées dans l'année.

Modalités de prise des journées

L'accord doit déterminer :

- les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos pour partie au choix du salarié, pour partie au choix de l'employeur ;
- les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris dans la limite de l'année ;

En cas de modification des dates fixées pour la prise des journées, le changement d'horaire doit être notifié au salarié dans un délai de **7** jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut-être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Exemple

Une modification devant intervenir le jeudi 12 octobre doit être annoncée aux salariés concernés au plus tard le mercredi 4 octobre, 7 jours entiers devant séparer les deux dates.

- les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

L'accord peut, en outre, prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne temps.