

En ce moment

PODCAST ENTREPRENEUR POST CRISE COVID-19 VIVE TA VILLE (BIG TOUR)

Accueil > Juridique

Heures supplémentaires systématiques : les clés pour bien les gérer

Publié par Amélie d'Heilly, Cassandre Béguin, cabinet Latournerie Wolfrom Avocats le 22 nov. 2021 - mis à jour à 11:25

Les contraintes liées à certaines activités peuvent nécessiter la présence du salarié au-delà de 35 heures hebdomadaires. Une attention particulière doit toutefois être portée à cette pratique afin d'éviter certains écueils, notamment quand ces heures sont systématiques.

19
Partages

Ad
Cuvée Privée lance son offre business pour des cadeaux gastronomiques, durables et personnalisés

Noël approche et c'est l'heure de penser aux cadeaux de fin d'année.

[EN SAVOIR PLUS](#)

Les heures accomplies au-delà de la durée légale (soit 35 heures hebdomadaires) sont des heures supplémentaires. Dès lors, elles doivent s'exercer dans un cadre défini.

Les heures supplémentaires : une modalité d'expression du pouvoir de direction de l'employeur

Lorsque, pour les besoins de l'activité, l'employeur demande à un salarié d'effectuer des **heures supplémentaires**, ce dernier ne peut, en principe, le refuser. Une telle demande de l'employeur relève en effet de son pouvoir de direction.

Le paiement de ces heures doit être majoré. Le taux légal de majoration est fixé à **25 % pour les 8 premières heures** supplémentaires effectuées et à **50 % pour les heures suivantes**. Un accord collectif peut, en revanche, prévoir un taux de majoration inférieur, avec un taux " plancher " fixé à 10 %.

L'employeur ne peut demander au salarié d'effectuer de telles heures que dans la limite d'un contingent annuel, qui est fixé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à 220 heures. Au-delà, le salarié est libre de refuser sa demande.

Le recours aux heures supplémentaires de manière systématique : une modification du contrat de travail

Si l'employeur peut tout à fait demander la réalisation d'heures supplémentaires à ses salariés, ces demandes ne peuvent néanmoins être systématiques. Dans un arrêt en date du 8 septembre 2021, la Cour de cassation a rappelé que le fait, pour un employeur, de demander à ses salariés d'effectuer des heures supplémentaires de manière systématique constitue une modification de leur contrat de travail, ce qui nécessite leur accord (Cass. Soc., 8 sept. 2021, n°19-16.908).

En l'espèce, l'employeur imposait à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires systématiques, et ce afin que sa durée du travail soit conforme à l'horaire collectif de l'entreprise qui était de 39 heures. Or, le contrat de travail du salarié mentionnait une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Le salarié refusant de se conformer à cet horaire, l'employeur avait alors prononcé son licenciement pour faute grave. A tort, selon la Cour de cassation, qui a indiqué qu'un tel refus n'était pas fautif.

La durée du travail mentionnée au contrat de travail du salarié est en effet un élément essentiel de ce contrat. Dès lors, sa modification nécessite l'accord du salarié, formalisé en pratique par un avenant à son contrat de travail.

Lire aussi : [La bonne conduite des entretiens annuels](#)

Cette position avait déjà été tenue par la chambre sociale de la Haute juridiction, qui confirme ici son raisonnement (Cass. Soc., 16 mai 1991, n°89-44.485).

La forfaitisation des heures supplémentaires du salarié : une solution sécurisée

Lorsqu'un salarié ou un candidat à l'embauche effectue ou va être amené à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, l'employeur peut contractualiser ce volume horaire. Il est ainsi possible de prévoir au contrat de travail du salarié un volume horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures en **forfaitisant le nombre d'heures supplémentaires à réaliser chaque semaine**. Le paiement de ces heures majorées dans les conditions précitées sera également prévu au contrat.

Cette forfaitisation présente l'avantage d'adapter le temps de travail de chaque salarié en intégrant les contraintes liées à sa fonction.

Attention toutefois : une fois contractualisé, l'employeur ne peut décider de réduire ou de supprimer unilatéralement le forfait d'heures supplémentaires ainsi convenu.

Pour en savoir plus



Amélie d'Heilly est avocate associée au sein du cabinet Latournerie Wolfrom Avocats et est spécialisée en droit du travail. Elle est également présidente d'AvoSial, syndicat d'avocats d'entreprise en droit social.



Cassandre Béguin est juriste en droit du travail au sein du cabinet Latournerie Wolfrom Avocats.