

**Cours de Droit Social**  
(W. MILLET)

---

## MODULE V – LES QUESTIONS DE TEMPS ET D'ARGENT EN DROIT DU TRAVAIL

### I. Les questions de temps

La subordination du salarié à l'employeur n'est pas illimitée. Une limitation du temps du travail est indispensable afin que le salarié puisse profiter de sa vie personnelle et préserver sa santé. Depuis la seconde moitié du 19<sup>ème</sup> siècle, on assiste globalement à une diminution du temps de travail subordonné, même si ces dernières années se multiplient les exceptions permettant d'assouplir et d'allonger la durée du travail.

#### A. Le temps de travail effectif et les notions avoisinantes

Il n'est pas toujours aisé de distinguer ce qui relève du travail de ce qui relève du temps libre. La jurisprudence et la loi ont donc classé les périodes de la vie du salarié selon leur degré d'affectation par le travail. On distingue alors le travail effectif (1), des équivalences et astreintes (2).

##### 1. Le temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, toutes les périodes pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur, même s'il n'a aucune tâche à accomplir, c'est-à-dire même s'il ne fait rien, constitue du temps de travail.

En revanche, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. *Par exemple, le salarié se rendant en TGV de Marseille à Paris pour participer à une réunion n'accomplit pas un travail effectif pendant le trajet, mais un temps de trajet anormalement long ouvrant droit à contrepartie.*

Dans la même veine, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail effectif, mais fait l'objet d'une contrepartie, à condition que les salariés aient l'obligation de revêtir et d'enlever leur tenue sur leur lieu de travail.

## **2. Les heures d'équivalences et les astreintes**

**Les heures d'équivalence** constituent un mode particulier de comptabilisation du travail effectif. Elles permettent à un employeur de ne pas décompter réellement le temps passé au travail lorsque celui-ci comporte des périodes d'inaction. Le nombre d'heures juridiquement retenus s'avère alors inférieur au nombre d'heures réellement passées au travail. Le régime des équivalences ne s'applique qu'à certaines professions et emplois, instauré par accord de branche étendu ou par une source réglementaire (ex : les chauffeurs routiers, surveillants dans les hôpitaux).

**L'astreinte** s'entend comme la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail, et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de l'intervention est alors considérée comme du temps de travail effectif. L'astreinte donne lieu à contrepartie sous forme de repos ou de compensation financière.

## **B. La durée du travail**

Le droit tente d'instaurer un équilibre entre un impératif de préservation de la santé du salarié et la nécessité d'offrir de la souplesse aux entreprises pour organiser au mieux leur activité en fonction des contraintes de production.

### **1. La durée maximale journalière**

La durée de travail effectif (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour. Toutefois, des dérogations à cette durée maximale sont possibles dans la limite de **12 heures** par jour, lorsque un accord d'entreprise (ou à défaut un accord de branche) le prévoit. Dans ce cas, la dérogation doit être justifiée par un accroissement d'activité ou des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. En dehors de ces situations, l'inspecteur du travail peut aussi accorder une dérogation au-delà de 10 heures journalières dans des conditions définies par décret (travaux saisonniers par exemple).

### **2. La durée maximale hebdomadaire**

La durée de travail effectif hebdomadaire (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

- **48 heures** par semaine isolément considérée (ou, pour des circonstances exceptionnelles et sous réserve d'accord de l'inspection du travail, jusqu'à 60 heures maximum).
- **44 heures** par semaine en moyenne pour toute période de 12 semaines consécutives (jusqu'à 46 heures maximum si des dispositions conventionnelles les prévoient, ou plus de 46 heures à titre exceptionnel et sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Par exemple, si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaire sur la période de 12 semaines. Il ne dépasse donc aucune des deux durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

*A savoir : tout salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans est soumis à des durées de travail réduites.*

### **3. La durée légale du travail**

Sauf dérogations conventionnelles, le salarié recruté à temps complet est normalement soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine civile (ou 1 607 heures par an). Il ne s'agit en rien d'une durée maximale de travail. Cette durée légale n'est présente que pour identifier et comptabiliser **les heures supplémentaires** réalisées chaque semaine au-delà de la durée légale hebdomadaire et qui, selon les cas ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou à des temps de repos compensateurs.

*A savoir : la durée légale de travail s'applique à tout salarié, sauf dérogations. Dans certains secteurs d'activité (agriculture, transports routiers, entreprises de travail maritime...), des régimes spéciaux sont applicables. La durée légale du travail effectif ne s'applique pas au cadre dirigeant, au mandataire social, au VRP, au concierge d'immeuble d'habitation au service de particuliers, à l'employé de maison, à l'assistante maternelle.*

## **C. Les temps de repos**

La manière la plus simple de limiter le temps de travail consiste à, nous l'avons vu, déterminer des durées maximales de travail. Une autre manière consiste à fixer des durées minimales de repos.

### **1. Le repos quotidien et la pause journalière**

L'employeur est tenu d'accorder à chaque salarié un repos quotidien d'au minimum 11 heures consécutives. *Exemple : si salarié termine à 20h, il ne peut pas recommencer le lendemain avant 7h du matin.*

De plus, un temps de pause d'au moins **20 minutes consécutives** doit être accordé au salarié dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures.

### **2. Le repos hebdomadaire**

Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire **d'au moins 24 heures consécutives**, cumulées à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. Par conséquent, sauf dérogation, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à 35 heures consécutives. Le dimanche doit être une journée de repos du salarié, sauf si l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical.

Dans certains cas, le maintien du droit au repos hebdomadaire n'est pas possible. Le repos peut être alors être :

Différé :

- en cas d'activités saisonnières,
- dans les établissements industriels fonctionnant en continu.

### Suspendu :

- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement,
- industries traitant des matières périssables ou soumises à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail,
- travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations,
- en cas de travaux intéressant la défense nationale.

### Réduit :

- en cas de travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance devant être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Certaines de ces situations peuvent ouvrir droit à des repos compensateurs.

### 3. les jours fériés

Certaines fêtes constituent des jours fériés qui peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés.

Jours fériés 2021		
JOUR DE L'AN Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	LUNDI DE PÂQUES Lundi 5 avril	FÊTE DU TRAVAIL Samedi 1 <sup>er</sup> mai
VICTOIRE 1945 Samedi 8 mai	ASCENSION Jeudi 13 mai	PENTECÔTE Lundi 24 mai
FÊTE NATIONALE Mercredi 14 juillet	ASSOMPTION Dimanche 15 août	TOUSSAINT Lundi 1 <sup>er</sup> novembre
ARMISTICE 1918 Jeudi 11 novembre	JOUR DE NOËL Samedi 25 décembre	

Certaines commémorations locales ou professionnelles sont également des jours fériés, parmi lesquelles :

- la Saint-Éloi, reconnu jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie,
- la Sainte-Barbe, pour les salariés travaillant dans les mines,
- la Mi-carême dans certains départements d'outre-mer,
- le Vendredi Saint et la Saint-Etienne, en Alsace-Moselle,

- etc.

Parmi les fêtes légales, seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés (toutes entreprises et catégories confondues). Par exception, le travail le 1er mai n'est travaillé que dans les secteurs qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail (hôpitaux, transports publics...). Les autres jours fériés sont chômés si des dispositions en ce sens sont prévues par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé (sauf dispositions conventionnelles particulières), à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le jour férié est travaillé, le salarié perçoit sa rémunération habituelle. Aucune majoration de la rémunération n'est imposée, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cependant, lorsque le salarié travaille le 1er mai, il bénéficie en principe du doublement de sa rémunération.

## **D. Les congés payés annuels**

La durée des congés payés n'a eu de cesse de s'allonger. De quinze jours en 1936, ils ont été portés à 3 semaines en 1956, à 4 semaines en 1969, et enfin à 5 semaines en 1982. Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit chaque année à un congé payé annuel de la part de son employeur, que son contrat soit à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Pendant ses congés, le salarié a le droit de percevoir une indemnité de congés payés. La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Les départs en congés sont organisés par l'employeur. Ils peuvent être pris de manière fractionnée, sous conditions.

### **1. Le mode de calcul**

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur**. Cette durée correspond à **30 jours ouvrables (soit 5 semaines)** pour une année complète de travail effectuée durant la période de référence prise en compte. Cette durée est valable pour les salariés à temps plein et à temps partiel. Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Pour déterminer la durée des congés, sont notamment considérés comme du travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Une durée des congés plus favorable que la durée légale peut être prévue par une convention collective, un accord d'entreprise, le contrat de travail ou un usage. La durée des congés peut aussi

être augmentée pour certains salariés, par convention ou accord collectif, en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

## **2. La période de référence**

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une **période de référence**. Celle-ci est fixée du **1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**. Une autre période de référence peut être prévue, par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, en cas de répartition du temps de travail du salarié sur tout ou partie de l'année. Certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises du bâtiment et des travaux publics, notamment). Dans ce cas, la période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

## **3. La prise des congés payés**

En l'absence d'accord collectif réglant cette question, **c'est à l'employeur de déterminer la période précise de prise des congés, après consultation des institutions représentatives du personnel**, notamment en décidant de la fermeture de l'entreprise.

Au contraire, lorsque les congés sont pris par roulement, l'ordre des départs est aussi fixé par l'employeur en tenant compte des critères suivants : **situation de famille des bénéficiaires (notamment des possibilités de congés de l'autre conjoint, de la présence d'un enfant ou d'un adulte handicapé au sein du foyer ou d'une personne âgée en perte d'autonomie)**, **l'ancienneté du salarié**, **leurs éventuelles autres activités chez un ou plusieurs autres employeurs**. A noter que les couples travaillant dans la même entreprise ont droit à des congés simultanés (conjoints mariés et partenaires de PACS). En tout état de cause, l'entreprise ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

## **4. L'indemnité de congés payés :**

Pendant ses congés, le salarié a le droit de percevoir une indemnité de congés payés, qui peut être calculée selon 2 méthodes. La 1<sup>ère</sup> méthode consiste à indemniser le salarié à hauteur du 10<sup>ème</sup> de la rémunération brute qu'il a perçu au cours de la période de référence. La seconde méthode prévoit de maintenir le salaire que le salarié aurait touché s'il avait continué à travailler. L'employeur a l'obligation de choisir la méthode la plus favorable au salarié. La 1<sup>ère</sup> méthode peut être défavorable au salarié en cas de hausse de salaire.

## **5. Les salariés de moins de 21 ans :**

Tout salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit, s'il le demande, à un congé de 30 jours ouvrables. Cependant, le congé n'est rémunéré que sur la base des jours de congés réellement acquis par le salarié. Par exemple, un salarié présent dans l'entreprise depuis 2 mois ne sera pas rémunéré plus de 5 jours, même si son congé est plus long.

Aussi, toute salariée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge (de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours). Ce congé est réduit à un jour si le congé principal de la salariée ne dépasse pas 6 jours.

Toute salariée de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés. Ces 30 jours tiennent compte du cumul des congés annuels et congés supplémentaires.

## **6. Le principe de fractionnement des congés**

Pour son congé principal, le salarié **ne peut pas prendre plus de 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) en une seule fois**. Toutefois, par dérogation individuelle, le salarié peut prendre un congé plus long s'il justifie de contraintes géographiques particulières (par exemple, s'il est originaire d'un DROM), ou de la présence au sein du domicile du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables (soit 2 semaines), il doit être continu. Lorsque le congé principal dure entre 12 et 24 jours ouvrables, l'employeur peut fractionner le congé (avec l'accord du salarié). Dans ce cas, l'une des 2 périodes de congés doit durer au minimum 12 jours ouvrables continus. Ces 12 jours sont pris au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, sauf dérogation prévue par accord collectif ou accord individuel du salarié. Les jours restant dus peuvent être accordés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période.

Le salarié a droit à des jours de repos supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 2 jours de repos supplémentaires s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ;
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Cependant, une convention ou un accord collectif peut imposer le renoncement aux jours de repos supplémentaires. Si la demande de fractionnement est faite par le salarié, l'employeur peut accorder le fractionnement à condition que le salarié renonce aux jours de repos supplémentaires.

***A savoir : Lorsque le salarié quitte l'entreprise sans avoir pris ses congés payés, il bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée au prorata du temps de travail effectif pendant la période de référence.***

*Il existe aussi toutes sortes de congés spéciaux, payés ou non, liés à la réalisation de certains événements. On citera par exemple : congé pour évènements familiaux (mariage, naissance, décès, etc.), congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé sabbatique, congé pour engagement associatif, politique ou militant, congé de participation à un jury d'examen, congé pour catastrophe naturelle, congé de solidarité internationale, congé pour acquisition de la nationalité, congé pour candidature à un mandat parlementaire ou local, congé de formation, congé pour création ou reprise d'entreprise, etc.*

## **II. Les questions d'argent**

Au sens strict du terme, le salaire constitue la contrepartie du travail effectué. Dans une acceptation plus large, le salaire correspond à la rémunération, c'est-à-dire à toutes les sommes versées par l'entreprise à l'occasion du travail, même si ces dernières ne sont pas la contrepartie directe du travail accompli. Cette conception large est celle retenue par le droit de la sécurité sociale pour établir la base de calcul des charges sociales.

### **A. La fourniture du travail**

L'absence de fourniture du travail par le salarié peut entraîner une retenue proportionnelle sur son salaire sauf en cas d'absence rémunérée (congés payés, maladie, etc.), ou lorsqu'il reste à la disposition de l'employeur sans ce que celui-ci ne lui donne du travail. La mauvaise exécution du travail par le salarié ne peut jamais donner lieu à retenue sur salaire. Il s'agirait d'une sanction pécuniaire illicite.

*C'est ainsi que les erreurs de caisse d'un employé de supermarché ou la détérioration du matériel de l'entreprise (par exemple un véhicule de fonction) ne peuvent être défaillées du salaire. Toutefois, lorsque l'intention de nuire à l'entreprise est établie, celle-ci peut être indemnisée des préjudices subis.*

A savoir : Si l'employeur ne respecte pas son obligation de paiement du salaire, le salarié peut agir en justice devant le conseil de prud'hommes en formalisant une action en rappel de salaire. Depuis 2013 (*loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013*), cette action se prescrit par trois ans. Le salarié peut alors réclamer les sommes dues au titre des 3 dernières années.

### **B. La fixation du salaire**

Selon un principe constitutionnel, la fixation des rémunérations salariales relève des contrats librement passés entre employeur et salarié. En réalité, avant l'accord des volontés entre les parties au contrat de travail, la loi et les conventions collectives du travail imposent des salaires minimums.

Le SMIC (salaire minimum de croissance, instauré en 1970) correspond au salaire horaire minimum légal en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré. Il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles « *la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation* » (*Art. L. 3231-2 du code du travail*). Il s'applique à tout salarié majeur, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Il est calculé sur une base de 35 h par semaine ou de 151,67 h par mois.

#### Montants du Smic brut en 2021

<b>Smic brut</b>	<b>Montant</b>	<b>Formule de calcul</b>
Smic horaire	10,25 €	
Smic mensuel	1 554,58 €	Smic horaire x 35 x (52/12)

### Montants du Smic brut en 2021

<b>Smic brut</b>	<b>Montant</b>	<b>Formule de calcul</b>
------------------	----------------	--------------------------

Smic annuel	18655 €	Smic horaire x 35 x 52
-------------	---------	------------------------

Son montant est réévalué périodiquement en raison de l'augmentation du coût de la vie et de l'inflation pour les ménages les plus modestes. Plus précisément, il est relevé automatiquement lorsque l'indice national des prix à la consommation augmente d'au moins 2 %. Il est alors relevé d'autant que cet indice. Il peut être également révisé par le gouvernement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Pour vérifier si le salaire versé respecte le Smic, il faut inclure dans le calcul le salaire de base, les avantages en nature et les primes liées à la productivité. À l'inverse, certains avantages et sommes sont exclus du calcul du Smic, parmi lesquels :

- les remboursements de frais professionnels,
- les majorations pour heures supplémentaires,
- les primes de participation et d'intéressement,
- les primes d'ancienneté, d'assiduité ou relatives à des conditions particulières de travail (insalubrité),
- les primes de vacances, de fin d'année, sauf cas particulier

A côté de la source légale instaurant le SMIC, la convention collective applicable dans l'entreprise prévoit généralement un salaire minimum conventionnel. Fréquemment, les conventions collectives élaborent des grilles de classification des emplois auxquelles sont associés des minimas conventionnels variables selon les tâches, les responsabilités, les compétences du poste et parfois l'ancienneté. L'employeur doit alors verser le minimum conventionnel s'il est supérieur au montant du SMIC. Si le minimum conventionnel est inférieur au SMIC, l'employeur verse un complément de salaire permettant d'atteindre le montant du SMIC.

### Les dérogations au respect du SMIC

Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité, peut percevoir un Smic minoré.

Montant du Smic brut minoré d'un salarié mineur

<b>Âge du salarié</b>	<b>Smic horaire brut minoré</b>
-----------------------	---------------------------------

17 ans	9,23 €
--------	--------

16 ans (et moins)	8,20 €
-------------------	--------

Un abattement spécifique existe aussi pour les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

## C. Le paiement du salaire

Depuis un accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 légalisé par une loi du 19 janvier 1978, le paiement du salaire est mensuel et non plus hebdomadaire ou quotidien. La mensualisation permet au salarié de toucher tous les mois la même somme indépendamment du

nombre de jours ouvrables dans le mois. Le lissage du salaire est obtenu en multipliant le nombre d'heures hebdomadaires (35 heures pour un temps plein) par le nombre de semaine dans l'année (52) puis en divisant par le nombre de mois dans l'année (12).

*Ainsi pour un temps plein  $35 \times 12 / 52 = 151,67$  heures par mois. Le salaire est donc calculé en multipliant le taux horaire par 151,67.*

Jusqu'au début du XXème siècle le mode de paiement du salaire était libre. Certains employeurs payaient leurs salariés en bons d'achat à utiliser dans les magasins de l'employeur (économat). Aujourd'hui les salaires sont en général payés par chèques ou virement. Lorsque le salaire n'excède pas 1500 €, le salarié peut exiger son paiement en espèces.

L'employeur doit accompagner le paiement du salaire de la remise d'un bulletin de paie au salarié, par voie électronique, sauf opposition du salarié qui souhaiterait une remise en main propre ou un envoi postal.

Toutefois, dans certaines petites entreprises, les employeurs peuvent recourir au « titre emploi service entreprise », document réputé remplir toutes les conditions relatives au bulletin de paie. Un dispositif similaire existe dans le monde associatif (chèque-emploi associatif)

#### **D. Les heures supplémentaires**

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine. Mais à la demande de l'employeur, le salarié peut toutefois travailler au-delà de cette durée légale afin que l'entreprise puisse mieux ajuster le temps de travail en fonction des contraintes de production.

Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. La loi fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (ou dans la limite de ce contingent si un accord collectif le prévoit) ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

##### **1. Le recours aux heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires peuvent être imposées par l'employeur de façon unilatérale. Le refus du salarié serait fautif (Soc. 20 mars 1961), à moins qu'il ne soit justifié par une charge de travail excessive ou lorsque l'employeur n'a pas régulièrement payées les heures accomplies précédemment.

De son côté, le salarié ne peut pas exiger l'accomplissement d'heures supplémentaires. Toutefois, la jurisprudence reconnaît que le salarié puisse accomplir des heures supplémentaires sans que l'employeur ne lui ait demandé, s'il est établi qu'il a donné implicitement son accord. Par exemple, l'employeur qui en connaissance de cause laisse un salarié effectuer des heures supplémentaires sans s'y opposer, donne implicitement son accord (Soc. 2 juin 2010, n°08-40.628).

**Remarque importante :** l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites maximales fixées par la loi.

## **2. Les majorations des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires peuvent être demandées librement par l'employeur dans la limite d'un contingent annuel. Ce contingent est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé réglementairement à 220 heures par salariés.

Les heures supplémentaires **sont mieux rémunérées** que les heures normales : le salaire est en effet majoré de 25% pour les huit premières heures supplémentaires, c'est-à-dire de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup>. A compter de la 44<sup>ème</sup>, la majoration s'élève à 50%. Ces taux de majoration s'appliquent de manière supplétive, c'est-à-dire en l'absence de dispositions négociées par les partenaires sociaux dans l'entreprise ou la branche. En cas d'accord conventionnel, le taux de majoration ne peut alors être inférieur à 10%.

*En revanche, ne sont pas concernés par les dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires, les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures ou en jours, ni les cadres dirigeants.*

En sus de la majoration en argent, l'employeur peut aussi être tenu d'accorder une **contrepartie obligatoire en repos** (COR). Cette contrepartie est obligatoire lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà du contingent légal ou du contingent négocié (après consultation des représentants du personnel). En l'absence d'accord négocié sur la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la COR, celle-ci s'élève à 50% dans les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés, et 100% dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Par exemple dans une entreprise de 30 salariés, toute heure accomplie au-delà du contingent ouvre droit à une contrepartie en repos de 2 heures. La contrepartie en repos peut aussi devenir obligatoire à l'intérieur du contingent sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche soit négocié en ce sens.

**A noter :** L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. Cette disposition est d'ordre public.

## **3. Le décompte des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine. Cette disposition est d'ordre public. Les partenaires sociaux peuvent fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine. A défaut d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

## **4. Le remplacement de la majoration en argent par un repos compensateur**

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un **repos compensateur équivalent** (couramment appelé « repos compensateur de remplacement », RCR). Par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'1 h 30. Le RCR peut être prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord sur les modalités d'attribution et de prise du RCR, des dispositions légales dites « supplétives » sont applicables :

- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique ne s'y oppose pas ;
- l'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du Comité social et économique

#### E. La modulation du temps de travail et les conventions de forfait : l'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail

**La modulation du temps de travail.** D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière, du fait de son caractère saisonnier, de la fluctuation des commandes... Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité, l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et, sous réserve qu'un accord de branche l'autorise, au plus égale à trois ans. On parle alors d'annualisation du temps de travail. La modulation autorise donc l'employeur à faire travailler les salariés moins de 35 heures certaines semaines, et plus de 35 heures d'autres semaines. La mise en place d'un tel dispositif, unilatéralement par l'employeur ou par la voie de la négociation collective de branche ou d'entreprise, aura des conséquences sur le décompte des heures supplémentaires. La rémunération est alors lissée, c'est-à-dire indépendante de l'horaire réel effectué chaque mois.

**Les conventions de forfait.** Il s'agit de conventions conclues entre le salarié et l'employeur qui permettent de prévoir par avance que des heures supplémentaires seront accomplies et incluses dans la rémunération. Leur conclusion est réservée aux salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ou des responsabilités ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. Il existe des conventions de forfait en heures et d'autres en jours.

Les conventions en heures, de plus en plus rares, contractualisent à l'avance le nombre d'heures qui sera effectuée par le salarié. Par exemple, la convention peut prévoir 175 heures par mois au lieu de 151,67 heures (durée légale). Les heures accomplies au-delà du forfait doivent quand même être décomptées par l'employeur comme des heures supplémentaires « normales ».

Les conventions de forfait en jours se concluent quant à elles à l'année. Le salarié n'est alors plus soumis aux règles relatives à la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire du travail. Seules persistent les durées minimales de repos. La convention en jours doit préciser exactement le nombre de jours travaillés sur l'année, qui ne peut être supérieur à 218 (et jusqu'à 235 dans certaines situations). Afin d'éviter des charges de travail trop élevées, l'employeur doit s'assurer régulièrement que celle-ci reste raisonnable et permet une bonne répartition du travail dans le

temps. La convention collective précise alors les modalités d'évaluation de la charge de travail, ainsi que les modalités de communication périodiques entre employeur et salarié sur la charge de travail, sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'organisation du travail et la rémunération. A défaut d'accord négocié, l'employeur organise à minima chaque année un entretien individuel avec le salarié pour évoquer ces points.

Lorsque l'employeur ne respecte pas tout le cadre légal destiné à protéger le salarié, la convention de forfait est susceptible d'annulation et pourra donner lieu à un rappel d'heures supplémentaires non payées au-delà des 35 heures.

#### **F. Les éléments de rémunération complémentaires**

L'exécution du contrat de travail se caractérise également par d'autres éléments de rémunération périphériques à la rémunération mensuelle principale. Ainsi, les conventions collectives du travail, les accords d'entreprises, ou les employeurs volontaires, peuvent prévoir diverses primes, des avantages financiers ou en nature, ainsi que des droits sociaux de protection sociale complémentaire :

- une couverture complémentaire santé (souvent plus favorable que le panier de soins minimum prévu par la généralisation de la complémentaire santé) ;
- Une couverture complémentaire prévoyance couvrant le risque incapacité, invalidité, décès ;
- Un régime de retraite supplémentaire ;
- Un accord d'intéressement ;
- Une prime de participation ;
- Etc.