



JURIS FOCOM 06 **l'information juridique**

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES SALARIES

La décision de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur dans le cadre de ce qu'on appelle son **pouvoir de direction**, c'est-à-dire de son pouvoir d'organiser comme il l'entend l'activité de son entreprise.

Le salarié est donc en principe obligé d'effectuer ces heures supplémentaires.

Il existe un **seuil annuel d'heures supplémentaires**, nommé **contingent** annuel, fixé par la loi à **220 heures supplémentaires par an** ou à un seuil inférieur par la convention ou l'accord collectif.

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires est **inférieur** à ce contingent, l'employeur peut **imposer** les heures supplémentaires sans avoir **aucune formalité** à respecter.

S'il compte **dépasser** ce contingent, l'employeur doit recueillir **l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel**, s'il en existe. Des modalités particulières concernant les heures supplémentaires hors contingent peuvent être prévues par convention ou accord collectif.

Si l'employeur ne respecte pas la réglementation

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires **lorsque l'employeur ne respecte pas la réglementation.**

Il en va ainsi par exemple lorsque l'employeur ne **paye pas** ces heures ou ne respecte pas la **contrepartie obligatoire** en repos.

C'est le cas **aussi** lorsque l'accomplissement d'un nombre trop important d'heures supplémentaires entraîne le **dépassement de l'amplitude maximale** de la journée de travail, qui est de 13 heures, ou de la durée maximale hebdomadaire de travail, qui est de 6 jours, et que ces dépassements n'ont pas été autorisés par les autorités compétentes.

Le salarié peut également **refuser** :

- En cas de **dépassement du contingent** d'heures supplémentaires, lorsque l'employeur n'a **pas sollicité l'avis** des représentants du personnel,
- En cas de raison **médicale** justifiée et connue de l'employeur,
- Lorsque les heures supplémentaires ont simplement été **proposées** au salarié, et non imposées,
- Lorsque le **contrat** de travail stipule un **horaire précis** de travail ou limite le nombre d'heures supplémentaires,
- Lorsque l'employeur n'a pas respecté un **délai de prévenance** suffisant.

Les risques encourus par le salarié s'il refuse d'effectuer des heures supplémentaires

Lorsque l'employeur est en droit d'imposer au salarié des heures supplémentaires mais que celui-ci **refuse** de les faire, il peut prononcer à son encontre une **sanction disciplinaire**.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES FONCTIONNAIRES

Le recours aux heures supplémentaires concernant un fonctionnaire est parfaitement envisageable, mais il est soumis à condition. Effectivement, ce recours, afin d'être légal, doit être motivé par les nécessités du service.

Toutefois si le fonctionnaire refuse d'accomplir ces heures supplémentaires sans motif valable, il s'expose au refus d'obéissance évoqué à **l'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**. Cet article dispose que « *tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés* ».

Ainsi, si dans une situation donnée, le recours aux heures supplémentaires est justifié par les nécessités du service, le fonctionnaire ne peut refuser de les accomplir, à moins de démontrer le caractère illicite de la demande d'heures supplémentaires.

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder :

- 48 heures / semaine,
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 25 heures par mois.

Le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures (24 heures consécutives hebdomadaires de repos auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien).

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Le repos minimum quotidien ne peut être inférieur à 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

DELAI DE PREVENANCE POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Normalement et selon [le code du travail](#), un employeur doit respecter un délai de prévenance d'une durée de **7 jours afin de pouvoir modifier les horaires de travail d'un salarié mais ce délai peut, dans certains cas, être réduit à 3 jours ouvrés comme cela est stipulé dans les articles L3123-21 et L3123-22 du [code du travail](#)**.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié **sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu**.

Une [convention](#) ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement **peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés**, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance pour des [heures supplémentaires](#) est réduit en deçà de sept jours ouvrés. »