PAR DANIEL MINGAUD, *avocat à la cour, spécialiste en droit du travail*

Heures supplémentaires : attention à son recours systématique !

Si la reprise économique est bien au rendez-vous, elle a cependant, pour beaucoup d'employeurs, un goût amer: pénurie de matières premières et de main-d'œuvre, sans oublier un personnel « aux envies d'ailleurs » : 40 % des cadres envisagent de quitter leur entreprise dans les 12 mois prochains selon le dernier baromètre de l'Apec !

Dans ces conditions, et comme nous l'avons déjà indiqué dans ces colonnes le mois dernier, pour faire face à une surcharge d'activité, l'employeur peut être amené à demander plus d'heures de travail à ses salariés, ce qui n'est pas sans risque, comme en témoigne un nouvel arrêt rendu par la Cour de cassation en matière d'heures supplémentaires (Cass. soc. 8-9-2021, n° 19-16908 F-D Sté Nouvelle Tolerie moderne c/G).

DR

Daniel Mingaud, avocat à la cour, spécialiste en droit du travail.

MINGAUD AVOCATS • CONSEIL
WWW.MINGAUD-AVOCAT.COM

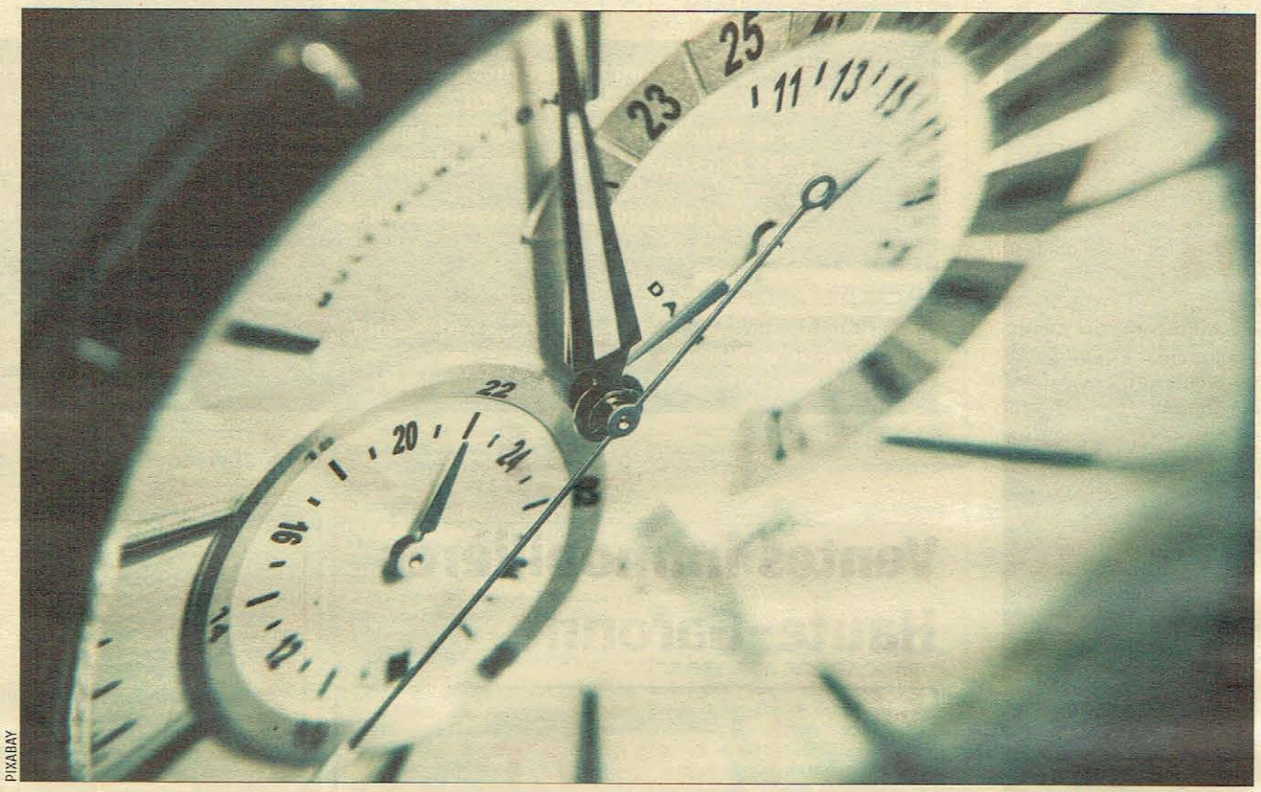
Rappelons que la réalisation d'heures supplémentaires dans la limite du contingent (fixé par la convention collective) relève du pouvoir de direction de l'employeur, de sorte que le salarié ne peut refuser de les effectuer sans motif légitime, sous peine de s'exposer à un licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave.

En l'espèce, une entreprise artisanale imposait à un salarié d'effectuer 50 minutes supplémentaires par jour (qui lui étaient rémunérées), ce qui portait la durée du travail hebdomadaire de l'intéressé à 39 heures, au lieu des 35 heures fixées par le contrat de travail.

Du jour au lendemain, le salarié a décidé de ne plus effectuer ces heures supplémentaires et de quitter son travail à l'heure initialement convenue (16 h 30).

Après plusieurs avertissements et une mise à pied disciplinaire, il a été licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant de ne pas respecter l'horaire collectif de travail.

Le salarié a contesté cette mesure, et à raison selon la Cour de cassation.



PIXABAY

Selon elle, le caractère systématique du recours aux heures supplémentaires modifiait le contrat de travail du salarié, en portant sa durée hebdomadaire de travail de 35 à 39 heures.

Or, la durée du travail telle qu'elle est mentionnée au contrat de travail, constitue, selon la Cour de cassation, un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (Cass. soc. 20-10-1998, n° 96-40 614 PB : RJS 12/98 n° 1445).

À l'appui de cette position de principe, pour la haute cour, dans ce cas, l'employeur ne pouvait donc valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès.

En conséquence, le salarié était en droit de refuser cette modification, ce refus ne pouvant être considéré à lui seul comme fautif, si bien que son licenciement, et encore moins la faute grave n'étaient justifiés.

Cette décision est particulièrement sévère, et lourde de conséquences financières surtout s'agissant d'une entreprise artisanale.

Elle rappelle l'importance de soigner la rédaction du contrat de travail (initial) en se focalisant notamment sur les clauses substantielles telles que le lieu de travail… et la durée du travail !