

Laurent Verdes

Avocat au Barreau de Paris - 23BOSQUET

Attorney-at-law at the Paris Bar

23, Avenue Bosquet

75007 Paris

lverdes@23bosquet.com

Tel : +33 1 40 62 63 26

Fax : +33 1 40 62 93 00

Mobile : +33 6 08 24 37 90

INFORMATIONS JURIDIQUES

www.23bosquet.com

Faut-il payer les heures supplémentaires réalisées malgré l'opposition de l'employeur ?

La réalisation d'heures supplémentaires relève, en principe, de l'initiative de l'employeur.

Ainsi, seules les heures supplémentaires demandées par l'employeur ou effectuées avec son accord doivent être rémunérées.

Néanmoins, il est admis par la jurisprudence que l'accord implicite de l'employeur suffit à reconnaître l'existence d'heures supplémentaires.

L'accord tacite de l'employeur peut notamment résulter :

- de la connaissance par l'employeur d'un surcroît d'activité d'un salarié sans qu'il ne révisé pour autant l'organisation de l'entreprise afin de la soulager,
- de la connaissance par l'employeur de la présence tardive du salarié dans les locaux de l'entreprise,
- de la connaissance par l'employeur, par des fiches de pointage, des heures supplémentaires effectuées par le salarié auxquelles il ne s'est pas opposé.

Même si le contrat de travail exige l'accord préalable de l'employeur, cela n'exclut pas en soi l'existence d'un accord tacite à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Dans deux récentes affaires jugées par la Cour de cassation, les juges considèrent qu'il n'y a pas lieu de tenir compte du désaccord exprimé par l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires, dès lors que celle-ci a été rendue nécessaire à l'exécution des tâches confiées au salarié.

Dans la première affaire, l'employeur avait à plusieurs reprises rappelé au salarié par des courriers électroniques qu'il fallait rester à 35 heures et que l'accomplissement d'heures supplémentaires nécessitait l'accord préalable du supérieur hiérarchique,

Dans la seconde affaire, l'employeur était allé plus loin puisque, après plusieurs rappels, il avait décidé de sanctionner le salarié par un avertissement.

Dans les deux cas, l'entreprise est condamnée à payer les heures supplémentaires du salarié.