



# Attention au recours systématique aux heures supplémentaires !

2 décembre 2021

Les heures supplémentaires ne peuvent pas être effectuées systématiquement, sous réserve d'augmenter la durée hebdomadaire de travail en modifiant unilatéralement le contrat de travail du salarié.

La Cour de cassation, dans un arrêt de la Chambre Sociale du 8 septembre 2021 ([n°19-16.908](#)), a sanctionné un employeur qui imposait à un salarié (peintre confirmé) d'effectuer 50 minutes supplémentaires chaque jour, ce qui avait pour effet d'augmenter la durée du travail fixée au contrat de travail de 35 à 39 heures.

L'employeur avait agi unilatéralement sans que le salarié n'ait donné son accord pour cette augmentation, qu'il avait au contraire refusée, quittant son poste à l'heure prévue par son contrat de travail. Dans ce cadre, l'employeur avait alors prononcé son licenciement pour faute grave.

## Décision de la Cour de cassation

Pour la Cour, le caractère systématique du recours aux heures supplémentaires modifiait le contrat de travail de l'intéressé en portant sa durée hebdomadaire de travail de 35 à 39 heures.

Or, la durée du travail telle qu'elle est mentionnée dans le contrat de travail, constitue, en principe, un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

La société ne pouvait donc valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès. De fait, le refus de cette modification par le salarié ne pouvait ainsi être considéré comme fautif.

Cette solution est cohérente dans la mesure où la réalisation des heures supplémentaires ne saurait être détournée de sa finalité pour augmenter la durée du travail d'un salarié de façon permanente.

## Faire face au caractère structurel des heures supplémentaires

En cas de recours récurrent aux heures supplémentaires, il convient de s'interroger sur l'opportunité de revoir l'organisation du travail des salariés concernés.

Dans ce cadre, il est possible de forfaitiser les heures supplémentaires réalisées de manière hebdomadaire en prévoyant le paiement de ces heures dans les conditions prévues par la loi ou la convention collective applicable.

De même, si les salariés sont éligibles et sous réserve de l'existence d'un accord collectif le permettant, des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec les intéressés.

En outre, si les heures supplémentaires sont généralisées, des modalités plus collectives peuvent être envisagées, comme la possibilité d'aménager le temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, permettant ainsi d'adapter le rythme de travail des salariés à l'activité de l'entreprise.

## Contacts



### Cécile Didolot

Avocat – Directeur  
E : [CDidolot@avocats-gt.com](mailto:CDidolot@avocats-gt.com)  
T : +33 1 41 16 27 06



### Islem Berkani

Avocat  
E : [IBerkani@avocats-gt.com](mailto:IBerkani@avocats-gt.com)  
T : +33 1 41 16 27 40