



Emploi : le salarié peut refuser d'effectuer certaines heures supplémentaires

Les heures supplémentaires correspondent au temps travaillé au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit au-delà de 35 heures par semaine (ou de la durée considérée comme équivalente).

Un employeur peut demander à ses salariés d'effectuer jusqu'à 220 heures supplémentaires par an, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoit un autre contingent annuel.

En principe, un salarié est obligé d'accomplir les heures supplémentaires demandées par son employeur, sauf en cas d'abus de droit.

Par exemple, il peut les refuser s'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt, si les précédentes heures supplémentaires effectuées n'ont pas été rémunérées ou encore si les nécessités de l'entreprise ne les justifient pas.

Autrement, tout refus constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire, voire un licenciement.

Mais dans un arrêt rendu le 8 septembre dernier, la Cour de cassation a jugé abusif un licenciement qui reposait sur ce seul motif.

Dans l'affaire jugée, un artisan imposait à son salarié d'accomplir une heure supplémentaire par jour, ce qui revenait à lui faire exécuter des semaines de 40 heures au lieu de 35.

Soutenant que l'exigence d'heures supplémentaires relevait de l'exécution normale du contrat de travail, il avait licencié pour désobéissance le salarié qui refusait de travailler au-delà de la durée légale et quittait son poste à l'heure convenue par son contrat sans exécuter l'heure supplémentaire demandée.

Mais la plus haute juridiction française vient de lui donner tort.

« Les heures supplémentaires peuvent certes être exigées, mais pas détournées pour augmenter la durée du travail », ont expliqué les juges car dans ce cas, il s'agirait d'une modification du contrat de travail qui ne peut pas être décidée sans l'accord du salarié.

« Même si le patron respecte le contingent d'heures supplémentaires qu'il peut imposer, le recours systématique à ces heures excède ce qu'il peut exiger par son pouvoir de direction », a estimé la Cour de cassation.

Le salarié était donc en droit de refuser des heures supplémentaires devenus systématiques au point de modifier la durée habituelle de travail.

L'employeur a été condamné à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement jugé abusif.

Cass. Soc. 8 septembre 2021, n° 19-16.908

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044105681?init=true&page=1&query=%2219-16.908%22&searchField=TITLE&tab_selection=all