



Un montant, même forfaitaire et indépendant du nombre d'heures de travail réalisé, doit être intégré dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires lorsqu'il rémunère le travail effectif et se rattache à l'activité personnelle d'un salarié

Dans cette affaire, une entreprise de transport sanitaire verse une indemnité à ses salariés travaillant le dimanche et les jours fériés, dont le montant est fixé forfaitairement et ne diffère pas à raison du nombre d'heures effectuées.

L'Urssaf soumet la société à un redressement au titre des cotisations correspondant à cette prime forfaitaire, qu'elle réintègre dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

La société conteste le redressement en soulevant que l'indemnité en question est bien liée à l'exécution du contrat de travail, mais qu'elle doit être exclue de l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires en ce qu'elle présente un caractère forfaitaire et est fixée indépendamment de la durée du travail effectivement fourni par le salarié.

La cour d'appel (CA Orléans, 25 mai 2021, n° 18/02687) rejette cet argument et confirme la légitimité du redressement, au visa des articles L. 3121-22 ancien du Code du travail (désormais L. 3121-36), considérant que cette indemnité, bien que fixée forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée, rémunère bien le travail effectif accompli car :

- son montant varie selon la classification du salarié,
- l'indemnité n'est versée qu'en raison d'un travail effectivement accompli les dimanches et jours fériés.

En conséquence, cette prime « se rattache directement à l'activité personnelle des salariés » et doit bien, selon la cour d'appel, être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

La Cour de cassation confirme le raisonnement de la cour d'appel.

Cette indemnité devait bien être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires, car elle n'était payée que lorsque le salarié travaillait un tel jour et qu'elle variait selon la classification du salarié.

L'indemnité rémunérait ainsi le travail effectif accompli les dimanches et jours fériés travaillés et se rattachait directement à l'activité personnelle des salariés, et ce même si son montant était fixé forfaitairement et ne différait pas à raison du nombre d'heures effectuées.

Cette solution n'est pas nouvelle, et l'attendu de principe est identique à celui retenu par la chambre sociale de la Cour de cassation concernant la réintégration de différents compléments de rémunération directement liés au travail fourni, ou plus généralement à l'activité des salariés, dans la base de calcul de majoration des heures supplémentaires (Commissions sur chiffre d'affaires et une prime annuelle de résultat : Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.636 – Commission liée à l'atteinte d'objectifs personnels : Cass. soc., 19 mai 2021, n° 19-20.995).

La 2e chambre civile, dans cette décision, tire les conséquences en matière de cotisations sociales de cette jurisprudence constante de la chambre sociale.

Cass. 2e civ., 19 oct. 2023, n° 21-19.710