

LE DÉCOMPTE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Les litiges portant sur la durée de travail sont nombreux, et en particulier s'agissant des actions des salariés en rappel d'heures supplémentaires. Désormais, le décompte de la durée de travail présente un intérêt supplémentaire concernant l'application du dispositif "TEPA". Il est entendu qu'il appartient à l'employeur d'établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail, décompte de la durée de travail devant s'effectuer conformément aux articles D. 212-18 à D.212-24 du Code du travail.

Le décompte de la durée de travail en présence d'un horaire collectif

Quand « tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail » (art. D. 212-18). L'horaire collectif, daté et signé par le chef d'entreprise, est soumis pour avis aux représentants du personnel, puis adressé à l'inspecteur du travail, et enfin affiché dans les lieux de travail. En présence d'une modulation du temps de travail (art. D. 212-19), l'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation.

Le décompte de la durée de travail en l'absence d'un horaire collectif

Si les salariés ne sont pas soumis à l'horaire collectif (ils n'arrivent pas et ne partent pas tous à la même heure et/ou n'ont pas la même pause déjeuner), deux types de décompte s'imposent à l'employeur.

- Décompte quotidien et récapitulatif hebdomadaire : la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes : quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effec-

tuées et chaque semaine, par récapitulation du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

- Un document mensuel, est établi en annexe au bulletin de paie, pour chaque salarié. Il comporte le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois et la mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai pour prendre le repos (2 mois et, à défaut, 12 mois), le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, le nombre d'heures de repos compensateur prises au cours du mois, le nombre de jours de repos pris au cours du mois, si les salariés bénéficient de jours RTT.

Mise à disposition des décomptes pour l'application du dispositif "TEPA"

Pour pouvoir bénéficier du dispositif "TEPA", l'employeur doit tenir à la disposition de l'URSSAF les décomptes de la durée de travail établis conformément aux articles D. 212-18 à 24 du code du travail.

Lorsque les données prévues aux articles D. 212-18 à 24 « ne sont pas immédiatement accessibles », l'employeur complète, au moins une fois par an pour chaque salarié les informations fournies par un récapitulatif hebdomadaire par salarié du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires, indiquant leur taux des majorations et le mois au cours duquel elles sont rémunérées.

L'employeur doit être particulièrement vigilant quant au respect de la réglementation relative à la durée de travail. En effet, le non-respect des obligations légales peut emporter des sanctions très lourdes, tant au regard du droit du travail que du droit de la sécurité sociale.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !

