

# Vos options en matière de durée du travail ont-elles diminué ou augmenté vos risques sociaux ?

Lors des différentes missions que nous sommes amenés à réaliser auprès des entreprises, consultations ou audits en matière sociale, nous sommes très souvent amenés à constater soit des irrégularités, exposant l'entreprise à des risques importants - y compris sur le plan pénal -, soit une « gestion standard » de la durée du travail, ce qui n'est pas nécessairement le mode le plus adapté aux besoins de l'entreprise et peut donc être source d'anomalies.

Quels sont les risques encourus aujourd'hui par les entreprises du fait de leur mode de gestion de la durée du travail ?

Parmi les irrégularités et anomalies les plus fréquemment rencontrées, nous pouvons citer:

- l'absence d'avenant pour les cadres au forfait jours,
- les discordances entre les mentions figurant au contrat de travail et celles inscrites sur les bulletins de salaires,
- l'absence des mentions obligatoires sur les bulletins de salaires,
- l'absence de suivi du temps de travail, et notamment du récapitulatif des jours de travail des cadres,
- la non-conformité à la loi des accords de Réduction du Temps de Travail - ce sera plus particulièrement le cas des accords antérieurs à 2001,
- une durée du travail des cadres officiellement à 35 heures alors que leur durée du travail est nettement supérieure,
- des récupérations illicites d'heures ou de jours supplémentaires,
- le non respect du contingent autorisé,
- le non respect des contreparties conventionnelles obligatoires en cas d'application des forfaits annuels en heures et/ou en jours : entretien annuel obligatoire, salaire minimum augmenté, etc.

Or, nous rappelons qu'en matière de rémunération, la prescription est de 5 ans. En conséquence, un cadre qui est aujourd'hui embauché en « gestion standard » c'est-à-dire sur la base de la durée légale de 35 heures, pourra réclamer 4 heures supplémentaires par semaine s'il travaille 39 heures par semaine ... ce qui est en dessous de la réalité pour un grand nombre d'entre eux. Ce mode de gestion induit donc **une augmentation du risque social d'au moins 900 heures** pour chaque cadre travaillant 39 heures par semaine pendant 5 ans. Pour un cadre rémunéré sur la base de 5 000 € par mois, cette anomalie est en conséquence susceptible

de lui « offrir » la possibilité d'un pactole de plus de 37 000 € hors intérêts de retard et possibles dommages et intérêts.

Par ailleurs, les infractions aux dispositions légales en matière de durée du travail exposent l'entreprise à des amendes de 3 750 à 7 500 € pour les personnes morales, sachant qu'il peut être appliqué autant d'amendes qu'il y a de salariés en infraction. Enfin, l'article L.324-10 du Code du travail dispose que la mention sur le bulletin de salaire d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué constitue une dissimulation d'emploi salarié, ce qui expose l'entreprise au versement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire lors de la rupture du contrat de travail, et à de lourdes sanctions pénales (45 000 € et 3 ans d'emprisonnement).

Or la réglementation issue des lois Aubry est parfaitement en mesure de diminuer les risques en la matière si l'entreprise choisit la ou les modalités adaptées aux diverses catégories de personnel, et si elle met en place le mode de suivi adéquat.

S'il est possible que cette législation connaisse de nouveaux aménagements après les élections de 2007, nous ne saurions trop vous conseiller de faire le point sur votre gestion actuelle afin de déterminer votre niveau de risque en la matière. Une fois ce bilan établi, vous serez en mesure de déterminer la meilleure stratégie à mettre en place afin de sécuriser ce point.

Le Cabinet met à votre entière disposition son équipe sociale pour toute assistance et toute intervention en la matière.

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.