

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 avril 2016

---

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES  
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

**AMENDEMENT**

N° 1749

présenté par

Mme Romagnan, M. Cherki, M. Noguès, M. Amirshahi, Mme Carrey-Conte et Mme Chabanne

-----

**ARTICLE 5**

Supprimer cet article.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet article concerne les forfaits annuels et vise à autoriser par accord de branche ou d'entreprise le paiement différé des heures supplémentaires réalisées par le salarié. Concrètement, les heures travaillées au-delà du contrat de travail pourront n'être payées au salarié qu'au terme de 3 ans. Par conséquent, ce dispositif empêchera les salariés de tenir un compte précis des heures supplémentaires réalisées. Déjà très difficile sur un an, tenir un tel décompte étendu à 3 ans relève de l'impossible, et nombres d'heures ne seront in fine pas réglées. Selon la jurisprudence en effet, il appartient au salarié de produire les éléments attestant des horaires effectivement réalisés. En cas de pointeuse, il n'y a généralement pas litige de possible mais en l'absence de dispositif de ce type, il revient au salarié d'établir le décompte de ses heures, auquel il est bienvenu d'ajouter des preuves de travail (notamment des courriels envoyés depuis le poste de travail) afin d'étayer la demande. Tenir des comptes de ce type sur un an est donc problématique, l'étendre à trois revient à mettre les salariés dans une situation où il leur sera matériellement impossible de produire des preuves.

Par ailleurs, l'employeur bénéficie déjà beaucoup de souplesse pour contourner les heures supplémentaire, avec notamment la possibilité de ne pas payer les heures supplémentaires en accordant aux salariés un « repos compensateur de remplacement » (RCR). Autrement dit, une heure qui aurait dû être payée 150 % sera remplacée par un repos de 30 minutes. Les heures supplémentaires compensées par le RCR ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel des heures supplémentaires, et l'employeur bénéficie de ce fait d'une marge de manœuvre très étendue pour recourir à ce dispositif.

Par conséquent, sous prétexte de sécuriser les employeurs qui appliquent le dispositif du forfait heure, cet article organise un contournement supplémentaire du principe des heures supplémentaires.