



Modalités et moyens de preuve des heures supplémentaires par le salarié contre son employeur

publié le 23/03/2015, vu 17906 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Comment le salarié peut-il apporter la preuve de ses heures de travail supplémentaires afin d'en obtenir la rémunération auprès de son employeur ?

Concrètement, les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail que le salarié a accompli au-delà de la durée légale ou de la durée prévue aux termes de son contrat de travail.

A ce titre, le législateur a prévu que ces heures de travail supplémentaires doivent être rémunérées à taux majoré (article L.3121-22 du code du travail).

Pour ce faire, la preuve des heures supplémentaires est essentielle.

A cet égard, l'article L.3171-4 du code du travail dispose que :

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable ».

Sur le fondement de ce texte, la Cour de cassation en a déduit que :

- la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ;

- l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ;

- le salarié doit fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande (Cass. Soc. 25 janvier 2004, n°01-45441).

A titre d'exemples, les juges ont retenu comme preuve des heures supplémentaires les éléments suivants :

- des fiches de temps émanant de la "badgeuse" sur laquelle le salarié pointait (Cass. Soc., 24 février 2009, n° 07-43479) ;

- un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire (Cass. Soc., 24 novembre 2010, n°09-40928) ;

- un document récapitulatif émanant du salarié (Cass. Soc., 15 décembre 2010, n° 08-45242).

- des calendriers mentionnant les heures qu'il prétendait avoir réalisées (Cass. Soc., 10 juillet 2013, N° de pourvoi: 11-28742).

- un tableau récapitulatif indiquant pour chaque semaine de travail un total de nombre d'heures supplémentaires accomplies (Cass. Soc., 10 octobre 2013, n°12-19397).

Ainsi, la preuve des heures supplémentaires est plus facile à apporter par le salarié et la jurisprudence est généralement plus favorable envers ce dernier.

En l'espèce, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail pour le non paiement de ses heures supplémentaires.

Quelques jours plus tard, celle-ci a été licenciée pour faute grave.

Dans ce contexte, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de la prise d'acte de rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce, afin d'obtenir le paiement de diverses sommes, notamment au titre des heures supplémentaires non rémunérées et de l'indemnité de travail dissimulé.

Pour condamner l'employeur au paiement des heures supplémentaires, les juges d'appel ont considéré que **la production d'un décompte précis énumérant les diverses tâches ménagères du salarié auquel était joint un relevé extrêmement détaillé mentionnant pour chaque journée de travail son horaire précis** suffisaient à étayer la demande de paiement.

La Cour de cassation a validé cette décision en jugeant que :

*« après avoir relevé que la salariée étayait sa demande au titre des heures supplémentaires par la production d'un **décompte précis énumérant ses diverses tâches ménagères auquel était joint un relevé extrêmement détaillé mentionnant pour chaque journée de travail son horaire précis, sans que l'employeur fournisse aux débats le moindre élément sur les horaires effectués**, la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, **retenu à bon droit l'existence d'heures supplémentaires** ; que le moyen, inopérant en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus » (Cass, Soc. 12 février 2015, n°13-17900).*

Autrement dit, le salarié peut obtenir le paiement de ses heures supplémentaires s'il produit les documents suivants, de manière cumulative :

- un **décompte précis énumérant ses diverses tâches ménagères** ;
- un **relevé extrêmement détaillé mentionnant pour chaque journée de travail son horaire précis**.

Ainsi, cette décision offre aux salariés une garantie supplémentaire pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, aux termes de cet arrêt, la Cour de cassation insiste sur la précision des éléments fournis par la salariée et suit ainsi la jurisprudence antérieure selon laquelle « *en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments* » (Cass, Soc. 24 novembre 2010, n°09-40928).

Par conséquent, il appartient à **l'employeur** de répondre aux éléments fournis par le salarié **par la production d'éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.**

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com