Image not found or type unknown

Salariés, cadres : comment obtenir le paiement de vos heures supplémentaires aux Prud'hommes ?

Actualité législative publié le **05/03/2016**, vu **2133 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Il arrive fréquemment que les salariés réclament devant le Conseil de prud'hommes le paiement d'heures supplémentaires. Beaucoup de salariés les demandent aux prud'hommes, mais peu de salariés obtiennent une condamnation de leur employeur. Le présent article a pour objectif de donner aux salariés les clés pour obtenir en justice le paiement de leurs heures supplémentaires.

1) La charge de la preuve des heures supplémentaires est aménagée

Par « heures supplémentaires », on entend les heures de travail effectif qui sont accomplies au-delà de la durée légale du travail, à savoir 35 heures (art. 3121-10 code trav.).

La difficulté, pour le salarié, réside toutefois dans la preuve de ces heures supplémentaires. En principe, la charge de la preuve à apporter repose sur le demandeur à l'action (article 1315 du Code civil). Toutefois, pour pallier cette difficulté, le législateur a aménagé le régime de la preuve des heures supplémentaires.

Ainsi, l'article 3171-4 du Code du travail dispose *« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur doit fournir 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 ».*

Attention, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans (art. L3245-1 code trav.).

2) Le salarié doit fournir des éléments de nature à étayer sa demande d'heures sup'

Il appartient au salarié de fournir préalablement au juge des éléments *« de nature à étayer sa demande ».* (cass. soc. 24 février 2004, n°01-45.441 ; cass. soc. 3 juillet 2013).

Autrement dit, les éléments fournis par le salarié doivent être suffisamment précis et sérieux pour appuyer sa demande.

Ainsi, sont des éléments de nature à étayer la demande du salarié :

- un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire (cass. soc. 24 novembre 2010 n° 09-40.928).

Sur ce point, le salarié peut fournir des documents qu'il a lui-même établis, car le principe selon lequel nul ne peut se forger de preuve à soi-même n'est pas applicable aux actions en paiement d'heures de travail (cass. soc.,18 septembre 2013 n°12-10.025).

- des calendriers mentionnant les heures que le salarié prétendait avoir réalisées (Cass. Soc., 10 juillet 2013, n°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).
- des captures d'écran d'ordinateurs faisant état des dates et des horaires (cass. soc. 17 novembre 2015, n°14-15.142).

Les juges du fond ont un pouvoir souverain pour évaluer, dans l'hypothèse où est constatée l'existence d'heures supplémentaires, l'importance de ces heures et les conséquences salariales s'y rapportant (cass. soc. 4 déc. 2013 ; 4 arrêts, n^{os} 12-17.525, 12-11.886, 12-22.344 et 11-28.314).

A contrario, ne sont pas des éléments de nature à étayer la demande du salarié une attestation relative aux horaires, mais sans précision relativement à la période et aux jours (cass. soc, 23 mai 2013, n^{o} 12-16.858). De même, les attestations de collègues de travail ne sont pas suffisantes à prouver les horaires effectivement réalisés dès lors qu'elles ne font pas état de faits directement constatés (cass. soc. 15 janv. 2014 n°12-19.472).

Dans l'hypothèse où le salarié demandeur à l'action rapporte dans un premier temps ces éléments de preuve, à charge pour l'employeur d'apporter les siens en réponse.

3) L'employeur doit fournir des éléments pour justifier les horaires de travail effectivement réalisés par le salarié

Le juge ne peut, pour rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires, se fonder exclusivement sur l'insuffisance de preuves apportées par le salarié ; il doit examiner les éléments que l'employeur est tenu de lui fournir, de nature à justifier les horaires effectivement réalisés (Soc. 3 juill. 1996, n°93-41.645).

L'employeur ne saurait, à ce titre, se borner à contester globalement le décompte fourni par le salarié sans en proposer un autre, ni fournir aucun élément de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié (Soc. 14 oct. 1998, n°96-42.440).

L'obligation pour l'employeur de verser des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié n'est pas subordonnée à la production préalable par celui-ci d'un décompte précis des heures supplémentaires dont il réclame le paiement (cass. soc. 10 mai 2001, n°99-42.200).

Toutefois, en présence de mécanismes conventionnels de décompte du temps de travail et de leur effet impératif, l'employeur doit être en mesure de présenter ces justificatifs car à défaut, le salarié qui produit de simples feuilles de présence apporte la preuve de ses horaires de travail effectivement réalisés (cass. soc. 10 janvier 2012 n°10-28.027).

De même, en réponse aux éléments fournis par le salarié, l'employeur doit répondre pour l'ensemble de la période en litige et non de manière partielle pour justifier des horaires de travail effectivement réalisés par le salarié (Cass. soc. 11 juin 2014, n°12-28308).

4) Le Conseil de prud'hommes peut ordonner des mesures d'instructions

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le juge peut ordonner, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il faut entendre par « mesures d'instruction » :

- des mesures d'investigation : attestations, déclarations de tiers, enquête, vérifications personnelles du juge ;
- des constatations par huissier ou expertise ;
- des injonctions de communiquer des documents.
- **5 Quelques Conseils aux salariés**

Si le salarié entend exercer une action judiciaire en vue d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires, il lui est recommandé de tenir un décompte quotidien précis (agenda papier ou électronique, par exemple) des heures supplémentaires travaillées et de réunir tous autres documents utiles à sa cause tels que des e-mails attestant de son travail effectif pendant ses pauses ou au-delà de son horaire contractuel en fin de journée (mention du jour et de l'heure d'envoi en tête du mail).

Enfin, si un salarié a conclu une convention de « forfait jours ». Le forfait jours sera nul et de nul effet si l'employeur ne contrôle pas la charge de travail du salariée liée au forfait jours (cass. Soc. 29 juin 2011, 09-71.107), notamment par un entretien régulier sur la charge de travail (L.3121-46 du code du travail); si c'est le cas, le salarié peut obtenir le paiement des heures supplémentaires s'il peut les justifier.

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Contacts:
. Bureau de Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: +33 (0) 1 42 56 03 00
. Bureau de Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: +33 (0) 2 28 44 26 44

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés