



FOCUS : LA PREUVE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EN 2021

Jurisprudence publié le **29/10/2021**, vu **3287 fois**, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

La durée du travail réalisée est souvent difficile à prouver par le salarié. C'est pourquoi la jurisprudence procède à un aménagement de la charge de la preuve en la matière.

Les demandes d'heures supplémentaires représentent une part non-négligeable du contentieux prud'homal.

Qu'importe l'organisation de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, chaque salarié peut être amené à former de telles demandes :

- le salarié travaillant selon la durée légale du travail : s'il démontre avoir effectué des heures au-delà de 35 heures par semaine et que ces heures n'ont pas fait l'objet d'une rémunération distincte de sa rémunération classique ou d'une récupération,
- le salarié travaillant selon un forfait (en heures ou un jour) : si l'employeur n'assure pas un contrôle régulier de la durée et de la charge de travail du salarié ou que le forfait ne respecte pas les prescriptions légales, le salarié pourra demander au juge l'annulation ou la privation d'effet de son forfait. Dans cette hypothèse, le salarié se verra appliquer la durée légale du travail et les heures réalisées au-delà devront être rémunérées.
- le salarié cadre-dirigeant : si les conditions légales et jurisprudentielle ne sont pas remplies, le salarié pourra demander l'inapplicabilité du statut de cadre-dirigeant. Dans cette hypothèse, le salarié se verra appliquer la durée légale du travail et les heures réalisées au-delà devront être rémunérées.

Le salarié devra donc connaître les règles en vigueur afin de savoir si sa demande future va pouvoir prospérer.

Ces dernières années, le droit de la preuve des heures supplémentaires a connu des évolutions notables.

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. »

Selon une jurisprudence établie et jusqu'en 2020, le salarié devait rapporter « *des éléments de nature à étayer sa demande d'heures supplémentaires* ».

Cette preuve s'avérait parfois difficile à rapporter par le salarié : la majorité des demandes sont formées après la rupture du contrat de travail. Le salarié ne travaillant plus dans l'entreprise, il n'a plus accès aux outils lui permettant de d'établir ses heures de travail (*boîte mail électronique, relevés de pointages, plannings, relevés de temps, etc*).

Un grand nombre de demandes d'heures supplémentaires étaient régulièrement rejetées à cause de la carence du salarié dans l'administration de la preuve de son temps de travail.

Toutefois, avec l'influence de la Cour de justice de l'Union Européenne, la Cour de cassation a jugé, dans **une décision du 18 mars 2020**, qu'il appartient au salarié qui demande le paiement d'heures supplémentaires de fournir préalablement au juge **des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies** afin de permettre à l'employeur qui assure le contrôle d'y répondre (**Cass. Soc., 18 mars 2020, n°18-10.919**).

Le salarié n'est donc plus tenu d'étayer sa demande mais simplement d'apporter des éléments suffisamment précis à l'appui de sa demande.

La Cour de cassation a confirmé sa position en jugeant que « *il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.* » (**Cass. Soc., 27 janvier 2021, n°17-31.046**)

Encore plus récemment, la Cour de cassation a admis le caractère suffisamment précis d'un tableau établi de son côté par le salarié pour chaque année concernée, indiquant pour chaque semaine le nombre d'heures supplémentaires travaillées selon lui (**Cass. Soc., 2 juin 2021, n°19-17.475**).

La charge de la preuve des heures supplémentaires est donc fortement aménagée en 2021.

Il appartiendra ainsi à l'employeur, de son côté, de veiller à réaliser un contrôle strict de la durée de travail de ses salariés afin d'éviter tout risque contentieux.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

[GRELIN & ASSOCIÉS](#)

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; contrat de travail ; heures supplémentaires ; demandes ; temps de travail ; durée du travail ; aménagement ; indemnisation ; professionnel ; forfait ; travail dissimulé ; bulletins ; employeur ; prud'hommes ;

contestation ; action ; procédure ; salarié ; exécution ; preuve ; cadre ; dirigeant ; tableau