Image not found or type unknown

La preuve des heures supplémentaires par le salarié ou comment obtenir le paiement d'« heures sup' »

publié le **29/10/2013**, vu **5794 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 10 octobre 2013, la Cour de cassation a jugé qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, le tableau récapitulatif produit par un salarié, indiquant pour chaque semaine de travail un total de nombre d'heures supplémentaires accomplies, suffit à étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires. (Cass. Soc., 10 octobre 2013, n°12-19397)

Très souvent, il arrive que le salarié dont le contrat de travail a été rompu sollicite devant les prud'hommes le paiement d'heures supplémentaires qu'il aurait accomplies et qui n'auraient pas été rémunérées.

Mais pour obtenir gain de cause, encore faut-il que le salarié apporte des éléments qui permettent de vérifier la réalité de sa demande.

Conscient du fait que dans ce domaine, le salarié n'est pas sur un pied d'égalité avec l'employeur, le code du travail a posé des règles de preuve spécifiques en cas de litige relatif à des heures supplémentaires non rémunérées.

Ainsi, l'article L3171-4 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.* »

En d'autres termes, il appartient au salarié de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande. (Cass. Soc., 25 février 2004, n° 01-45441)

Ces éléments sont généralement appréciés de manière assez souple par les juges, qui ont déjà retenu comme preuve d'heures supplémentaires :

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

45242)

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

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

Mais si les éléments produits par le salarié sont appréciés de manière relativement souple, ils doivent tout de même être suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

Face aux éléments apportés par le salarié, l'employeur ne peut pas en effet se contenter de contester le décompte du salarié, mais doit fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Le juge va arbitrer entre les éléments de preuve fournis par le salarié et l'employeur.

En l'espèce, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par la suite, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en demandant notamment le paiement d'heures supplémentaires, de congés payés afférents et d'une indemnité pour travail dissimulé.

La cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au titre des heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé.

Pour ce faire, les juges d'appel ont retenu que le tableau récapitulatif produit par l'intéressée, indiquant pour chaque semaine de travail un total de nombre d'heures supplémentaires accomplies, n'est pas suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés afin de permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Cependant, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en considérant « ***qu'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.*** »

Par conséquent, la Cour de cassation a censuré les juges du fond de s'être fondés sur les seuls éléments fournis par la salariée pour rejeter ses demandes en paiement des heures supplémentaires, des congés payés afférents et d'une indemnité pour travail dissimulé.

Cette décision offre ainsi aux salariés une garantie supplémentaire pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

En effet, un simple tableau récapitulatif indiquant pour chaque semaine de travail un total de nombre d'heures supplémentaires accomplies suffit à justifier une demande de paiement.

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

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01
Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Email :

abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés