Image not found or type unknown

Comment prouver vos heures supplémentaires en 2020

Jurisprudence publié le **03/03/2020**, vu **1540 fois**, Auteur : Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste

Comme 58 % des salariés qui admettent travailler en moyenne 4 h 37 gratuitement (source www.adp.com) vous effectuez plusieurs fois par an des heures supplémentaires non payées. Comment changer la donne ?

Obtenir le paiement de ses heures supplémentaire exige de respecter la méthodologie mise en place par les Juges.

Voici un tour d'horizon des plus récentes décisions rendues concernant les heures supplémentaires :

1/ La charge de la preuve :

La preuve en matière d'heures supplémentaires est **à la charge des deux parties**, salarié et employeur.

Mais c'est au **salarié de présenter au Juge des éléments de nature à étayer sa demande, puis à l'employeur d'y répondre** en justifiant des horaires effectivement réalisés par le salarié (article L 3171-4 du Code du Travail).

C'est donc au salarié de fournir préalablement au Juge des preuves suffisamment précises pour étayer sa demande.

2/ Quelle preuve ?

L'analyse des récentes décisions des Cour d'appel renseigne utilement les salariés sur la méthodologie à appliquer pour obtenir le paiement des heures supplémentaires :

- Des tableaux/fiches/ précis :

« Des tableaux contenant le décompte précis des horaires réalisées établi sur la base des premiers et derniers mails envoyés par lui et dans lesquels il a retranché les pauses repas…(Cour d'Appel de Paris 13 février 2019 n° 17/04202).

« Deux fiches de décompte des demi-journées travaillées (Cour d'Appel de Paris 9 avril 2019 n° 17/01979).

« Un tableau des heures supplémentaires tableau Excel des heures supplémentaires effectuées chaque semaine » (Cour d'Appel de Paris 9 avril 2019 n° 17/01979).

« le tableau récapitulatif des heures supplémentaires réalisé établi par la salariée est très précis, indiquant pour chaque jour concerné, l'heure de prise de poste et l'heure de fin de travail, ainsi que les horaires de départ en pause déjeuner. Les éléments présentés pas la salariée sont suffisants pour étayer sa demande au titre des heures supplémentaires » (Cour d'Appel de Grenoble 7 Mars 2019 n° 17/00447).

« un décompte récapitulatif indiquant précisément année civile par année civile, semaine par semaine, jour par jour, les heures de début, de fin d'activité, les temps de pauses et les taux majorés appliqués » (Cour d'Appel de Caen 31 janvier 2019 n° 17.01591).

- Des courriels reçus :

« Un échantillon représentatif des courriels reçus…les éléments ainsi communiqués sont suffisamment précis pour étayer la demande et pour permettre à l'employeur d'apporter des observations » (Cour d'Appel de Paris 13 février 2019 n° 17/04202).

« Une impression d'écran de la liste des courriels envoyés depuis sa messagerie professionnelle. Elle est mentionnée comme émetteur de tous les courriels. Les destinataires, l'objet, la date et l'heure des courriels sont également mentionnés. Elle verse également aux débats des tableaux récapitulatifs des heures supplémentaires qu'elle indique avoir réalisées. L'analyse des jours et heures auxquels les courriels ont été envoyés et de l'objet de ceux-ci révèlent que la salariée a effectué une prestation de travail en dehors des heures de travail fixées par l'horaire collectif…le nombre de courriels adressés, sur la période concernée, permet de démontrer le caractère régulier des dépassements susvisés et d'exclure l'hypothèse de communication électronique réalisée de manière ponctuelle en dehors des horaires de travail habituelles » (Cour d'Appel de Grenoble 7 Mars 2019 n° 17/00447).

« l'analyse dans le détail (des courriels)..démontre que tous ne se bornent pas, comme le soutient l'employeur, à accuser réception de messages ou de les transférer, mais pour une part non négligeable, sont des réponses documentées à des demandes de l'employeur, y compris le samedi » (Cour d'Appel de Caen 31 janvier 2019 n° 17.01591).

- Une réclamation écrite du salarié :

« (un courrier du salarié)… auquel il joint un décompte des heures hebdomadaires en indiquant le numéro des semaines correspondantes…(Cour d'Appel de Toulouse 22 février 2019 n° 17/01508).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- L’aveu de l’employeur :

"l’ensemble des bulletins de salaire produits ne mentionnent le paiement d’aucune heure supplémentaire durant l’entière relation contractuelle…l’employeur a répondu…que le salarié avait acquis des heures au titre des repos compensateur de récupération à hauteur de 50 heures…la Cour souligne ici qu’au regard de la définition du repos compensateur de récupération, à savoir un dispositif octroyant au salarié un temps de repos aux fins de compenser les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d’heures supplémentaires par celui-ci, l’employeur reconnait la réalisation par le salarié d’heures supplémentaires » (Cour d’Appel de Toulouse 22 février 2019 n° 17/01508).

- L’entretien annuel d’évaluation :

« son entretien annuel d’évaluation » (Cour d’Appel de Paris 9 avril 2019 n° 17/01979).

- Des attestations :

« une attestation de son supérieur hiérarchique » (Cour d’Appel de Paris 9 avril 2019 n° 17/01979).

- Un planning hebdomadaire.

(*Cour d’Appel de Paris 9 avril 2019 n° 17/01979*).

- Des extraits de son agenda. (*Cour d’Appel de Caen 31 janvier 2019 n° 17.01591*).

- Les justificatifs de frais de déplacements. (*Cour d’Appel de Caen 31 janvier 2019 n° 17.01591*).

- Des convocations au comité de direction dont elle était membre. (*Cour d’Appel de Caen 31 janvier 2019 n° 17.01591*).

Vous connaissez désormais la méthodologie la plus récente mise en place par les Juges pour obtenir le paiement de vos heures supplémentaires en 2020.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés