



Défense Employeur - heures supplémentaires

Par **bsau**, le **18/03/2019** à **01:21**

Bonjour à tous,

un salarié licencié pour raisons économiques a envoyé un employeur aux prud'hommes en réclamant 70 000 euros pour heures supplémentaires non payées.

Ces heures supplémentaires n'ont jamais été encouragées par l'employeur, au vu de la situation économique de la TPE, et des horaires fixes mentionnés sur le contrat de 35 h.

Preuve apportée : agenda personnel du salarié avec des horaires changeant sur une période de 2 ans.

L'employeur risque de verser plus de 60 000 euros, est en difficultés financières.

Le jugement n'a pas été prononcé car il manquait des éléments : L'employeur défends que les heures supplémentaires n'ont pas eu lieu. L'employeur doit apporter la preuve que le salarié n'a pas travaillé pendant ses heures de pause le midi, le soir avec la journée habituelle de travail....

Personnellement. bien que je sois heureux de pouvoir être protégé d'abus de certains employeurs face au code du travail, je suis écoeuré de voir que le système est pro-salarié dans des situations comme celles-ci, une TPE de 5-8 salariés, et un devoir de défendre sa cause car un ancien salarié attaque pour des heures supplémentaires non payées.

Si l'entreprise doit verser cette somme d'argent, l'entreprise va déposer le bilan.

Ma question, comment prouver que le salarié ne travaille pas n'a pas effectué d'heures supplémentaires ? Ne travaillait pas pendant les heures de pause ?Je tiens à sauver cette TPE de campagne, et les emplois des salariés...

Merci beaucoup pour votre aide...

Par **janus2fr**, le **18/03/2019** à **07:01**

Bonjour,

Vous dites d'un coté que ces heures supplémentaires n'ont pas été encouragées par l'employeur et plus loin qu'elles n'ont pas été réalisées. Ce sont 2 choses différentes.

Elles ont été faites ou pas ces heures ?

Si elles ont bien été faites, il suffit que l'employeur ait été au courant et n'ait rien fait pour les empêcher pour que ce soit considéré comme des heures supplémentaires autorisées par lui.

Par **bsau**, le **18/03/2019** à **07:15**

Elle n'ont pas été faites, et pour prouver qu'elles n'ont pas été faites, le contrat mentionne bien les horaires dans le contrat, c'est dans ce sens.

Aux prud'hommes, l'employeur doit prouver qu'elles n'ont effectivement pas été faites....Je trouve ça injuste personnellement mais c'est comme ça.

C'est comme dire c'est que quelqu'un est un voleur, et le quelqu'un doit prouver que non..

Comment faire ?

Par **janus2fr**, le **18/03/2019** à **07:34**

[quote]

Elle n'ont pas été faites, et pour prouver qu'elles n'ont pas été faites, le contrat mentionne bien les horaires dans le contrat, c'est dans ce sens.

[/quote]

Ce que vous écrivez là n'a pas de sens ! Ce n'est pas parce qu'un contrat indique 35 heures comme horaire normal qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires d'effectuées !

Les heures supplémentaires, sauf cas particulier des heures supplémentaires contractualisées, sont justement des heures effectuées en plus de celles prévues au contrat.

Par **bsau**, le **18/03/2019** à **07:39**

Au lieu de vous focaliser sur mes propos, pourriez-vous me conseiller ? envisager de trouver des solutions pour sortir de cette impasse ?

La situation n'est pas compliquée à percevoir, il ne faut pas s'arrêter sur la maladresse de mes termes ...Je cherche à expliquer que si un salarié veut faire des heures supplémentaires, il faut une demande à son employeur aussi...si le salarié travaille durant la pause midi...l'employeur peut difficilement être derrière son dos tout le temps??...

Par **janus2fr**, le **18/03/2019** à **07:58**

Justement, pour pouvoir vous conseiller, il faut déjà comprendre la situation, et cette compréhension découle uniquement de vos propos...

Pour l'instant, ce n'est pas clair...

On n'arrive pas à savoir si ce salarié a bien réalisé des heures supplémentaires, si l'employeur était ou pouvait être au courant et s'il s'était ou pas opposé à la réalisation de ces heures.

Par **bsau**, le **18/03/2019** à **08:04**

Et bien non il n'a pas effectué ces heures supplémentaires

l'employeur pouvait être au courant si il voyait le salarié encore sur le lieu de travail après les horaires d'ouvertures du commerce.

Si vous avez d'autres questions pour aiguiller mes propos, je vous remercie !

Par **janus2fr**, le **18/03/2019** à **08:08**

Pour porter l'affaire devant le CPH, le salarié a bien du fournir des éléments démontrant qu'il a effectué ces heures supplémentaires. Quels sont t-ils ?

Par **bsau**, le **22/03/2019** à **01:10**

Comme indiqué dans le message précédant, un agendat personnel pointant des heures de travail pendant deux années.

Par **miyako**, le **24/03/2019** à **22:27**

Bonsoir,

L'agenda ,ce ne sera pas suffisant,il faudra d'autres preuves et témoignages .Avant toute action CPH ,le salarié doit envoyer une lettre de mise en demeure avec tout le détail et les preuves formelles.

SI l'employeur n'a pas autorisé les heures sup. le salarié n'avait pas à les faire ,tant pis pour

lui.

SI les heures sup n'existent pas, il s'agit d'une poursuite abusive et le salarié peut se voir condamner à des dommages et intérêts.

L'employeur de son côté peut très bien déposer plainte pour poursuites abusives et faire une demande reconventionnelle dans ce sens. **Tout est affaire de preuves**

Amicalement vôtre

suji kenzo

Par P.M., le 25/03/2019 à 08:36

Bonjour,

Je pense qu'il vaut mieux se référer à la Cour de Cassation :

- [Arrêt 09-40928](#) :

[quote]

Dès lors doit être cassé l'arrêt qui pour rejeter une demande en paiement d'heures complémentaires retient que le salarié ne produit pas d'éléments de nature à étayer sa demande lorsqu'il verse aux débats un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire, alors que ce document permettait à l'employeur d'y répondre[/quote]

- [Arrêt 16-12185](#) :

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail ;

[quote]

Attendu que pour rejeter la demande en paiement au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que la salariée ne verse aux débats qu'un tableau récapitulatif des heures qu'elle aurait réalisées du 1er janvier 2008 à la date de son premier arrêt de travail, que ce décompte ne porte aucun détail sur les activités réellement effectuées, ne mentionne aucune pause méridienne et comporte de manière surprenante, pour chaque jour de ces 5 années, une heure début et fin de journée identique, alors même que ses activités l'amenaient à se déplacer en région et à effectuer des horaires décalés, que ce seul document ne permet pas de supposer que l'intéressée a réellement effectué des heures supplémentaires et, à défaut de produire d'autres éléments, n'est pas de nature à étayer ses prétentions ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait produit un décompte des heures qu'elle prétendait avoir réalisées, auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif relatifs aux heures supplémentaires, entraîne, par voie de conséquence, la cassation des dispositions de l'arrêt rejetant la demande en paiement d'une indemnité pour

travail dissimulé

[/quote]

- [Arrêt 08-40628](#) :

[quote]

*Vu l'article L. 3121-22 du code du travail, ensemble l'article L. 3171-4 du même code ;
Attendu que pour débouter M. X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires,
congés payés et repos compensateur afférents, la cour d'appel retient que l'employeur a
subordonné le paiement des heures supplémentaires à son accord préalable donné au vu
d'une demande d'exécution d'heures supplémentaires présentée par le responsable du
service et que, dans ces conditions, les fiches de pointages de M. X... ne suffisent pas à
établir qu'il avait l'accord de l'employeur pour l'accomplissement d'heures supplémentaires ;
Qu'en statuant ainsi, alors que **l'absence d'autorisation préalable n'excluait pas en soi un
accord tacite de l'employeur** et qu'il résultait de ses constatations que celui-ci qui avait eu
connaissance, par les fiches de pointage, des nombreuses heures supplémentaires
effectuées par le salarié à l'exécution desquelles il ne s'était pas opposé, avait consenti à leur
réalisation, la cour d'appel a violé les textes susvisés*

[/quote]

Tout le contraire...