



HEURES SUPPLÉMENTAIRES: COMMENT LES PROUVER ?

Vendredi 9 octobre 2020 – Par Maître Robin NABET,
Département droit du travail et protection sociale

Souvent à l'origine des conflits professionnels, la reconnaissance des heures supplémentaires est soumise à un régime probatoire aménagé entre le salarié et l'employeur, comme l'a récemment rappelé la Cour de cassation (Cass. Soc., 23 septembre 2020, n°18-19.988).

Le régime probatoire des heures supplémentaires

L'article L. 3171-4 du Code du travail institue un régime de preuve partagée entre l'employeur et le salarié des heures de travail effectuées.

- ➔ Le salarié fournit des **éléments** « *suffisamment précis* » à l'appui de sa demande (Cass. soc., 18 mars 2020, n°18-10.919);
- ➔ 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, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La charge de la preuve pèse principalement sur l'employeur, à qui il appartient de justifier des horaires de travail effectués par l'intéressé (Cass. soc., 3 juill. 1996, n°93-41.645 ; Cass. soc., 24 avr. 2003, n°00-44.653).

Illustrations de preuves d'heures supplémentaires

Les juridictions ont reconnu comme justifiant la réalisation d'heures supplémentaires:

- des bordereaux de remise de marchandises à des transporteurs (Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-41.706);
- des fiches de pointage (Cass. soc., 2 juin 2010, n° 08-40.628);
- un planning non signé (Cass. soc., 5 janv. 2011, n° 09-71.790);
- des récapitulatifs d'horaires rédigés par le salarié lui-même et non contresignés par l'employeur (Cass. soc., 29 janv. 2014, n°12-25.951 ; Cass. soc., 12 mars 2014, n°12-29.141 : décompte produit par un cadre, établi par lui et sans contrôle complété par les horaires indiqués sur des courriels);



- le décompte établi à partir d'agendas avec les seules heures de début et de fin de journée d'une salariée autonome (Cass. soc., 30 sept. 2015, n°14-17.748);
- de simples décomptes d'heures écrits au crayon par le salarié (Cass. soc., 24 nov. 2010, n°09-40.928) ou un document récapitulatif dactylographié non circonstancié (Cass. soc., 15 déc. 2010, n°08-45.242);
- un cahier rempli par le salarié (Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-15.649 : les pages étaient toujours écrites avec le même stylo et présentées de manière identique);
- une description des tâches que le salarié estime avoir accomplies au-delà de l'horaire légal (Cass. soc., 7 févr. 2001, n°98-45.570).

Dans ces arrêts, l'employeur n'était pas en mesure de justifier des horaires réalisés par le salarié. D'ailleurs, l'employeur doit également surveiller les heures inscrites dans un logiciel de pointage, car en l'absence d'opposition, les heures supplémentaires inscrites sont réputées accomplies avec l'accord implicite de l'employeur (Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-23.366).

Les enjeux de la reconnaissance d'heures supplémentaires

- ➔ Une **majoration de salaire** pour toutes les heures supplémentaires.

Le taux des majorations de salaire applicables aux heures supplémentaires est librement fixé par convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (C. trav., art. L. 3121-33). A défaut de dispositions conventionnelles, les taux fixés par la loi s'appliquent (l'article L. 3121-36 du Code du travail) : 25 % du salaire de la 36^e à la 43^e heure incluse et 50 % du salaire pour les heures suivantes.

- ➔ Un **repos obligatoire** (C. trav., art. L. 3121-30) pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent (sauf celles choisies avec l'accord du salarié en application d'un accord collectif conclu antérieurement à la loi du 20 août 2008 (L. no 2008-789, 20 août 2008, art. 18).

Lorsque le juge 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., 23 septembre 2020, n°18-19.988).

EN BREF

La démonstration de l'accomplissement d'heures supplémentaires suppose des éléments précis et concordants. Les salariés doivent veiller à retracer leurs heures effectuées et à les justifier par l'envoi d'emails par exemple.

Les heures supplémentaires peuvent aussi être réclamées lorsqu'une convention de forfait en jours ou en heures est annulée.

Pour toute demande complémentaire, contacter Maître NABET au 06 88 04 16 57, robin.nabet@mayerprezioso.com