

La preuve en matière d'heures supplémentaires : vigilance pour les employeurs

Publié par Benoit Sevilla, avocat associé Drouot avocats, membre d'Avosial et Alice de Benque, élève avocat le 27 juin 2022 - mis à jour à 10:44



Depuis plusieurs années, la Cour de cassation, contrôlant les éléments de preuve apportés par les employeurs et les salariés en matière d'heures supplémentaires, bâtit peu à peu un régime particulièrement favorable à l'égard des salariés.

Les récents arrêts du début de l'année 2022 en sont des exemples saillants appelant les employeurs à une particulière vigilance.

Qui doit prouver les heures supplémentaires ?

Le sujet des heures supplémentaires est atypique en droit du travail dans la mesure où **la charge de la preuve est partagée entre salarié et employeur**, la Cour de cassation estimant, depuis 2004, que « *la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties* »^[1].

En effet, le salarié doit présenter 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'**yrépondre utilement en produisant ses propres éléments**^[2].

Un régime particulièrement favorable aux salariés

- Deux arrêts du début de l'année 2022, dans la droite lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation, mettent en lumière une **interprétation souple des « éléments suffisamment précis »** que le salarié doit présenter :

Des feuilles d'enregistrement des heures de travail, ne faisant pas mention du début et de la fin de la journée de travail et ne précisant pas l'amplitude des pauses déjeuner, sont des éléments de preuve suffisamment précis auxquels l'employeur doit répondre^[3].

De même, des tableaux produits par le salarié relatifs à des heures complémentaires et supplémentaires établis par mois, sont jugés exploitables, bien que les heures supplémentaires se **décomptent sur la semaine et non sur le mois**^[4].

A la lecture de ces deux arrêts, on comprend que la Cour de cassation entend de manière large la notion d'« éléments suffisamment précis » présentés par le salarié, facilitant ainsi l'établissement de la preuve de la **réalité des heures supplémentaires**.

En cas de dépassement de la durée maximale du travail, les salariés n'ont pas à démontrer un quelconque préjudice :

Pour rappel, même en rémunérant les heures supplémentaires d'un salarié, il est en principe interdit de le faire travailler plus de 10 heures par jour^[5] ou plus de 48 heures par semaine^[6].

Selon une décision remarquable, le seul constat du dépassement de la durée maximale du travail ouvre droit à réparation. De ce fait, il n'est **pas nécessaire que le salarié démontre exactement en quoi ces horaires lui ont porté préjudice**, une fois que la réalité de cette situation est établie^[7].

Ainsi, au-delà de la preuve facilitée des heures supplémentaires, il apparaît que la preuve d'un préjudice subi en cas de dépassement de la durée maximale du travail ne doit pas être rapportée.

Le régime de la preuve en matière d'heures supplémentaires étant facilité pour les salariés, ce sujet nécessite une attention particulière des employeurs.

Une vigilance renforcée pour les employeurs

Conformément à l'article L.3171-4 du Code du travail, « *l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié* ».

Se pose régulièrement la question des heures supplémentaires implicitement acceptées par l'employeur. Dans ce cas, ce dernier doit alors prouver qu'il a refusé leur accomplissement ou que celles-ci n'étaient pas indispensables à la réalisation des tâches effectuées.

Il est essentiel que l'employeur mette en place des **moyens concrets** comme des fiches de temps signées par les salariés, l'utilisation d'un outil informatique pour enregistrer les heures effectuées ou encore des relevés d'heures.

Ces moyens permettent d'établir que l'employeur effectue un **suivi régulier et assidu du temps de travail** des salariés. Ils visent à limiter le risque contentieux mais aussi à prouver la bonne foi de l'employeur.

En conséquence, l'ensemble de ces éléments doit appeler les employeurs à une grande vigilance concernant le contrôle de la durée de travail des salariés afin de pallier le régime simplifié pour les salariés en matière de preuve des heures supplémentaires.

Pour en savoir plus



Benoit Sevilla, avocat associé, Drouot avocats, membre d'Avosial. Fondée en 2004, Avosial est une association composée d'avocats qui consacrent leur activité professionnelle à la représentation en justice et au conseil des employeurs dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale.

Photographer: canigher

benoit Sevilla



Alice de Benque, élève avocat

[1] Cass. soc. 25 février 2004, n° 01-45.441

[2] Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10.919

[3] Cass. soc. 5 janvier 2022, n°20-16.172

[4] Cass. soc. 16 mars 2022, n° 21-10.210

[5] Article L. 3121-18 du Code du travail

[6] Article L. 3121-20

[7] Cass. soc. 26 janvier 2022 n° 20-21.636