

GESTION SOCIALE

Conseil de Maître
Felipe Llamas,
avocat
au Barreau
de Dijon,
spécialiste en droit
du travail et en
droit social



Preuve des heures supplémentaires : Employeurs, restez vigilants !

Le contentieux déjà abondant portant sur la réclamation d'heures supplémentaires risque de connaître une seconde vague suite à l'évolution jurisprudentielle récente relative à la preuve des heures supplémentaire. Rappelons que cette preuve est aménagée par les dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail selon un mécanisme en deux étapes consistant :

- d'une part, pour le salarié, à fournir à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis quant aux heures a priori non rémunérées;

- d'autre part, pour l'employeur, à répondre aux arguments adverses en apportant au juge tous éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

L'apport essentiel de l'arrêt rendu le 18 mars 2020 (Cassation sociale, 18-03-2020, n° 18.10919, FPBRI) est de ne plus exiger que le salarié "étaye" sa demande : celui-ci doit désormais simplement "présenter des éléments". Ainsi, en abandonnant le terme d' "étalement", la Cour de cassation réaffirme que la charge de la preuve n'incombe pas spécialement au salarié, lequel doit y contribuer au même titre que l'employeur. Cette précision jurisprudentielle dans l'aménagement du mécanisme de la charge de la preuve doit retenir tout particulièrement l'attention, l'arrêt précité faisant l'objet de la publicité la plus significative au sein de la Haute juridiction. Par ailleurs, elle tend à inciter les juges du fond à respecter strictement ce mécanisme probatoire, sans doute perçu demain moins exigeant pour le salarié. En effet, dans cette décision, les juges du fond avaient rejeté la demande du salarié en raison du caractère insuffisant des éléments produits par lui et des incohérences figurant dans les relevés d'heures supplémentaires. Aussi, les employeurs ne pourront plus se contenter de critiquer, de façon plus ou moins circonstanciée les éléments du salarié :

ils devront eux-mêmes participer activement à la démonstration probatoire en apportant au juge leurs propres éléments objectifs. Notons, enfin, que cette évolution jurisprudentielle a été fortement provoquée par la jurisprudence de la Cour de justice de Luxembourg invitant les juges nationaux à interpréter les textes fondamentaux de l'Union en ce qu'ils s'opposent à une réglementation interne qui n'imposerait pas aux employeurs d'établir un système de contrôle de la durée journalière de travail (CJUE, 14-05-2019, aff. 55/18).

Transition toute trouvée nous permettant d'évoquer une toute récente décision de la Cour de cassation en date du 8 juillet 2020 concernant l'opposabilité à l'employeur d'un système de pointage informatique : ainsi, la Cour de cassation vient de juger qu'un employeur ne pouvait ignorer l'existence d'heures supplémentaires revendiquées par le salarié, dans la mesure où l'entreprise était dotée d'un tel système d'enregistrement. Elle rejette donc l'argument de l'employeur fondé sur le fait que le salarié n'avait pas, préalablement, sollicité son accord pour accomplir de telles heures supplémentaires. Elle considère que les juges du fond ont pu valablement déduire l'accord implicite de l'employeur quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires en constatant qu'elles résultaient des relevés de pointage fournis par le salarié (Cassation sociale, 8-07-2020, n°18-23366).

En conclusion, les DRH seront bien inspirés, pour éviter des déconvenues financières pouvant être sensibles, de vérifier régulièrement les relevés de pointage afin de s'assurer qu'ils ne font pas état d'heures supplémentaires accomplies "spontanément" par le salarié en dehors de toute autorisation et de rectifier immédiatement une éventuelle dérive en prohibant l'accomplissement de telles heures.

TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION LA PRESSE DE VESOUL, C'EST GRATUIT !



Votre info locale EN CONTINU
dans la poche !

