

Vigilance concernant le suivi du décompte du temps de travail de vos salariés : la charge de la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires ne pèse pas sur le seul salarié.

La dernière jurisprudence de la Cour de cassation sonne comme une piqûre de rappel pour chaque employeur dans la gestion du temps de travail de ses salariés. **Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 989 du 15 septembre 2021, Pourvoi n° 19-21.607**

Cette brève d'actualité reviendra successivement sur les obligations de l'employeur en matière de temps de travail et sur les enjeux

➤ Quelles sont les obligations pour les employeurs ?

Il revient à l'employeur d'être en mesure de justifier la réalité du temps de travail de son salarié.

En matière d'horaires collectifs, l'employeur doit afficher les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos (C. trav., art. L. 3171-1).

En matière d'horaires individuels, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon l'horaire collectif, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des contreparties et repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés).

La durée du travail de chaque salarié non soumis à l'horaire collectif doit être décomptée selon les modalités suivantes :

– quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

– chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié (C. trav., art. D. 3171)

➤ Les enjeux en matière de contentieux d'heures supplémentaires

En matière contentieuse, le rappel de salaire pour heures supplémentaires constitue l'une des principales demandes pour ce qui concerne l'exécution du contrat de travail.

Le régime probatoire des heures supplémentaires prévu dans le Code du travail ne fait peser la charge de la preuve sur aucune des parties en particulier.

Concrètement, pour prendre sa décision, le juge doit tenir compte des éléments fournis à la fois par l'employeur et par le salarié.

Dans cette dernière jurisprudence de la Cour de cassation, il vient d'être rappelé par les juges que l'employeur avait toute sa part dans la démonstration du bien fondé des demandes du salarié.

En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le droit.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 989 du 15 septembre 2021, Pourvoi n° 19-21.607