

Heures supplémentaires

Jurisprudence en série.

La Cour de Cassation a rendu ces derniers jours de nombreux arrêts comportant des demandes liées aux heures supplémentaires : Preuve des heures effectuées, accord implicite de l'employeur, travail dissimulé ou prise d'acte ont été au menu d'un mois de mars riche en décisions et parfois, en contradictions.

1) Heures supplémentaires et accord implicite de l'employeur

Dans cette affaire (Cass Soc mercredi 16 mars 2011 N° 08-42218), la Cour a confirmé la condamnation de l'employeur par la Juridiction de Fond (Cour d'Appel de Paris mardi 18 mars 2008) à payer à son salarié des heures supplémentaires non réglées (avec les congés payés afférents) ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé (soit 6 mois de salaire, Article L 8223-1 du Code du Travail).

En effet, "*l'employeur avait connaissance de l'exécution régulière par le salarié d'heures supplémentaires qui n'ont jamais été contestées*", la passivité de celui-ci étant interprété comme une acceptation implicite des heures en question.

Dans une autre décision (Cass Soc mardi 22 mars 2011, N° 09-70877), la Cour a affirmé qu'il appartenait à l'employeur de prouver en cas d'heures supplémentaires "*que celles-ci l'ont été sans son accord implicite*".

Enfin, la Cour de Cassation estime ailleurs (Cass Soc mardi 22 mars 2011, N° 10-18821) que "*l'accord implicite de l'employeur à l'accomplissement d'heures supplémentaires suffit au salarié pour en obtenir le paiement*".

2) Heures supplémentaires et prise d'acte de rupture

Dans le premier arrêt cité précédemment (Cass Soc, mercredi 16 mars 2011, N°08-42218), le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur pour le motif de non-paiement des heures supplémentaires.

La Cour de Cassation, suivant également sur ce point les Juges du Fond, a estimé que "*le défaut de paiement par l'employeur des heures supplémentaires effectuées par le salarié caractérisait un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte*".

3) Preuve des heures supplémentaires

Sur ce point, les apports décisionnels sont nombreux :

En effet, la preuve des heures de travail effectuées (supplémentaires ou complémentaires) est régie par l'article L 3171-4 du Code du Travail qui dispose que "*En cas de litige relatif à l'existence ou*

au nombre d'heures de travail accomplies, 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 à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.[...]".

Dans cette décision (Cass Soc mercredi 16 mars 2011 N° 09-67836), la salariée faisait grief à la juridiction de fond (Cour d'Appel de Versailles, mercredi 13 mai 2009) de l'avoir déboutée de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires.

La Cour d'Appel avait estimé que "*le tableau des heures supplémentaires qu'elle a établi n'est pas de nature à étayer sa demande en l'absence de toute autre pièce*".

La Cour de Cassation censura cette décision au motif que "*la salariée avait produit un décompte des heures qu'elle prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre*".

Le Tribunal rappela également que "*en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments*".

Dans le même esprit, la Cour (Cass Soc mercredi 23 mars 2011, N°09-68078) a considéré ici que c'est à tort que la Cour d'Appel (Cour d'Appel de Lyon vendredi 22 mai 2009) a débouté une salariée de ses demandes de rappels de salaires pour heures supplémentaires alors que cette dernière avait "*produit deux relevés manuscrits des heures qu'elle prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre*".

Dans une autre décision (Cass Soc mercredi 23 mars 2011, N°10-11906), des "*tableaux*" qu'une salariée avait produit furent rejetés par la Juridiction de Fond (Cour d'Appel de Colmar mardi 8 décembre 2009) et ce, pour le motif que cette dernière ne pouvait "*se contenter d'une preuve qu'une partie s'est établie à elle-même*".

La Cour de Cassation censura également cette décision toujours sur le même principe que précédemment : "*[...] la salariée avait produit un décompte des heures qu'elle prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre [...]*".

Un tableau ne détaillant "*ni les jours ni les semaines*" au cours desquelles des éventuelles heures supplémentaires auraient été effectués a été jugé recevable par la Cour de Cassation (Cass Soc mercredi 23 mars 2011 N° 09-42972, N° 09-42973 et N° 09-42974) ce qui n'avait pas été une nouvelle fois le cas de la Cour d'Appel (Cour d'Appel d'Aix en Provence mardi 16 juin 2009).

L'employeur devant répondre également aux prétentions des salariés, des "*plannings*" établis par lui sont acceptables (Cass Soc mercredi 02 mars 2011 N°09-65479).

En revanche, "*des feuilles mensuelles de présence signées et remplies de façon formelle*" par des salariés à la demande de leur employeur ne peuvent constituer à elles seules une réponse suffisante de ce dernier aux demandes d'heures supplémentaires de ses employés (Cass Soc mercredi 23 mars 2011, N° 08-45140).

Dans cet Arrêt assez singulier (Cass Soc mardi 22 mars 2011, N° 09-70877), la Cour de Cassation affirme "*qu'il appartient à l'employeur de produire les éléments de nature à justifier d'une part, les horaires effectivement réalisés par la salariée*", laissant pointer, peut-être, un revirement ayant pour

objet de faire peser la charge de la preuve uniquement ou en grande partie sur l'employeur en matière d'heures supplémentaires.

La preuve des heures supplémentaires par mail ne semble pas, dans certaines circonstances, avoir l'approbation de la Cour de Cassation (Cass Soc mardi 22 mars 2011, N° 09-43307), ce dernier demandant du salarié un "*décompte précis établi au jour le jour*".

Des attestations de témoins ne peuvent pas non plus, parfois, à eux seuls suffire pour le Tribunal, ce dernier jugeant qu' "*en l'absence d'un décompte des heures de travail effectuées, les attestations produites par la salariée n'étaient pas suffisamment précises pour étayer sa demande*" (Cass Soc mercredi 16 mars 2011 N°09-71534).

Cette dernière vient en opposition avec une autre décision, plus ancienne de 14 jours (Cass Soc mercredi 02 mars 2011 N°09-66789) qui a admis, s'accordant sur ce point avec la Juridiction de Fond (Cour d'Appel de Douai mardi 31 mars 2009), des attestations de clients de la société qui employait le salarié comme moyen de preuve.

La Cour a néanmoins cassé l'Arrêt d'Appel car ce dernier avait limité par rapport à sa demande les heures réclamées par le salarié, les attestations étant trop imprécises selon les Juges du Fond. Il a d'ailleurs été précisé que "*la cour d'appel, qui a mis sur le seul salarié la charge de la preuve des heures supplémentaires effectuées*" a violé l'article L 3171-4 du Code du Travail.

En revanche, des attestations, un agenda et un décompte sont "*des éléments auxquels l'employeur pouvait répondre*" (Cass Soc mercredi 16 mars 2011 N° 09-71559).

Dans un autre cas (Cass Soc mercredi 16 mars 2011 N° 09-67617), contredisant d'une certaine manière ce qui a été dit dans les précédents Arrêts, le Tribunal est allé encore plus loin :

En l'espèce, il était avéré que le salarié n'apportait "*pas de preuve relatives aux heures supplémentaires qu'il aurait effectuées*".

Cependant, la Cour de Cassation a affirmé d'une part que "*la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties*" et surtout , elle a estimé que "*la cour d'appel, qui s'est fondée exclusivement sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié*" a également violé l'article L 3171-4 du Code du Travail.

4) Heures supplémentaires et travail dissimulé

Sur ce point, aucune nouveauté la Cour réitérant le principe selon "*lequel la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué*" (Cass Soc mardi 22 mars 2011, N° 09-70440)

Au vu des décisions précédemment citées et en particulier ceux en rapport avec la preuve des heures supplémentaires et la passivité de l'employeur, on peut entrevoir un relatif aménagement et allègement de la charge de la preuve en faveur du salarié. La Jurisprudence à venir confirmera ou infirmera cette tendance.