Ecrit par Echo du Mardi le 11 mars 2021

Avis de tempête sur le contentieux des heures supplémentaires...

Il est urgent que chaque entreprise mette en place un système de contrôle du temps de travail réalisé pour chacun de ses salariés, rappelle Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio. La jurisprudence étant comme toujours rétroactive et applicable non seulement aux instances en cours mais également aux années passées dans la limite de 3 ans (prescription des heures supplémentaires).

« Par un arrêt rendu le 27 janvier 2021 (n°17- 31.046), la Cour de Cassation a franchi un nouveau pas dans le contentieux désormais classique des heures supplémentaires prétendument non payées et dont le salarié réclame le paiement plusieurs années après à l'occasion de la contestation de son licenciement ou de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail... »
« Alors qu'il appartenait au salarié de produire au préalable un décompte précis des heures

Ecrit par Echo du Mardi le 11 mars 2021

revendiquées, la jurisprudence écartant les décomptes sommaires (au mois ou au trimestre) ou par extrapolation (une seule année calculée multipliée ensuite par 2 ou 3), la Cour de Cassation a dans un premier arrêt du 18 mars 2020 (n°18-10.919) assouplit les obligations du salarié seulement tenu de produire des éléments précis de nature à corroborer son décompte sans avoir à étayer sa demande par des preuves formelles (attestations judiciaires par exemples). »
« Dans son dernier arrêt de janvier 2021, la Cour va plus loin en considérant qu'un simple décompte unilatéral mentionnant uniquement une prise de poste et une fin de service est suffisante même si le salarié n'a pas mentionné la pause méridienne. »

Il s'agit d'une évolution sévère mais conforme aux textes :

- **Article L3171-2 du code du travail**

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Le comité social et économique peut consulter ces documents.

- **Article L3171-3 du code du travail**

L'employeur tient à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

- **Article R3173-3 du code du travail**

Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article L.3171-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

« De par cette application stricte des textes, le salarié n'est plus tenu qu'à produire un simple décompte, l'employeur devant verser aux débats les éléments de contrôle que lui est obligatoirement tenu d'établir au regard des textes précités. »
« Il est donc fort à craindre que l'employeur qui ne produirait aucun élément sera automatiquement condamné quand bien même le décompte produit serait fantaisiste, celui-ci n'ayant comme seul mérite que d'être le seul produit aux débats… »

Par Olivier Baglio