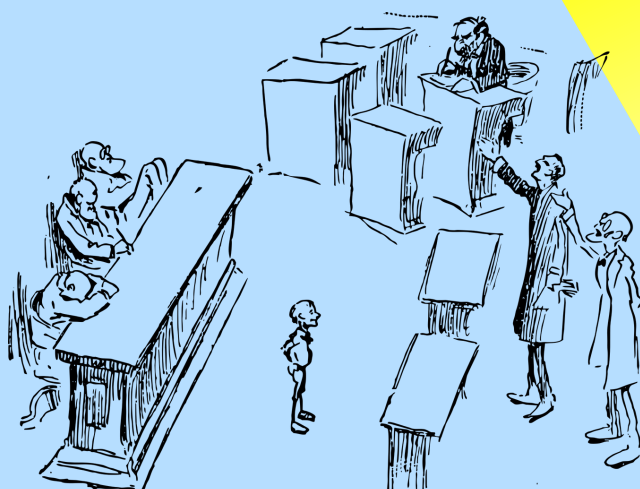




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PAU, 28/09/23, RG N° 21/03023 : LE RÉGIME PROBATOIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été embauché, suivant un CDI et occupait, au dernier stade de la relation contractuelle, un poste de **directeur technique**.

Le 02/01/17, il a **démissionné** de son poste sans formuler aucun grief à l'encontre de son employeur.

Le 07/08/18, il a saisi le Conseil de prud'hommes afin de réclamer notamment des **heures supplémentaires**.



RÈGLE DE DROIT

Conformément à l'article L. 3121-27 du CT, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à **35 heures** par semaine. Toute heure réalisée au-delà de cette durée légale est qualifiée **d'heure supplémentaire**.

D'un point de vue **probatoire**, le salarié doit, en premier lieu, apporter des **éléments suffisamment précis** quant aux heures qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, **d'y répondre** utilement en produisant ses propres éléments.



COURT

Après avoir écarté la qualification de cadre dirigeant, la Cour d'appel examine le bien-fondé de la demande de rappel de salaire au titre **d'heures supplémentaires** formulée par le salarié. Elle rappelle ainsi que la charge de la preuve est **partagée** en la matière sur le fondement de l'article L. 3171-4 du CT.

Au cas d'espèce, elle relève que le salarié produit un **relevé dactylographié** d'heures supplémentaires d'avril 2014 à avril 2017 et un récapitulatif pour ces trois années précédant la rupture du contrat de travail. Pour l'année 2014, elle juge le **décompte imprécis** dès lors qu'il se borne à indiquer un nombre d'heures par semaine sans aucun détail alors même que les bulletins de salaire afférents à cette période faisaient état de paiement d'heures supplémentaires.

En revanche, pour la période courant de janvier 2015 à avril 2017, il produit en plus des **attestations d'anciens collègues** qui indiquent qu'il était déjà présent le matin à leur arrivée et encore présent lorsqu'ils la quittaient. Face à ces éléments, l'employeur **ne justifie pas** des horaires effectivement réalisés par le salarié et se borne à critiquer comme imprécis ou partiels les attestations favorables des autres salariés.

La Cour d'appel fait donc droit, en grande partie, à la demande du salarié à hauteur de **49.812,40 € brut**. Au surplus, elle constate que le non-paiement d'heures supplémentaires caractérise du **travail dissimulé** accordant ainsi au salarié une indemnité forfaitaire équivalent à 6 mois de salaire, soit **21.600 € net**.

