

LA PREUVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Par Me Jean-Marc VILLESECHE, avocat au barreau d'AVESNES SUR HELPE

Le temps de travail est la source de multiples contentieux entre employeurs et salariés, lesquels émergent parfois pendant le cours du contrat, et souvent à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Le régime de la preuve du temps de travail a été aménagé par le législateur et les juridictions au fil du temps.

Il est aujourd'hui équilibré, mais reste d'un maniement difficile en ce qu'il est dérogoire au droit commun, que son adaptation à la complexité des relations de travail suscite des aménagements divers et que le principe du partage de la preuve laisse la part belle à la conviction du juge.

Le présent article n'a pas vocation à être exhaustif, notamment en ce qu'il ne traitera pas de la situation des salariés au forfait en heures ou en jours, mais souhaite tracer quelques repères aux fins de faciliter l'appréciation par les uns et les autres de ce qu'ils devront établir.

A titre liminaire, il convient d'avoir en tête que la règle de droit commun, et a priori de bon sens, selon laquelle : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* » (article 1353 de code civil) est ici largement aménagée

En pratique, il incombera au salarié de formuler des demandes précises sur les heures de travail dont il sollicite le paiement, sans que l'employeur ne puisse utilement se réfugier derrière une dénégation de principe du type : « *Il ne prouve pas que...* ».

Les litiges afférents aux horaires de travail sont limités par la prescription de 3 ans à compter de la fin du mois au cours duquel il est prétendu à des heures de travail ou de la rupture du contrat, par application de l'article L 3245-1 du code du travail.

Les heures supplémentaires et le régime de la preuve partagée

L'article L3171-4 dispose : « *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... ».

Si le texte semble faire reposer l'essentiel de la charge probatoire sur l'entreprise, laquelle dispose, ou doit disposer, des pièces lui permettant de déterminer les heures de travail réalisées par ses salariés, il reste que dans l'immense majorité des litiges le salarié est à l'origine de la demande en rappel de salaire, et qu'il reste tenu par les règles de procédure de préciser les heures de travail dont il demande le paiement.

La précision attendue du salarié exclut que celui-ci se contente d'une évaluation forfaitaire du nombre d'heures de travail réalisées, ou étende des relevés horaires à d'autres périodes que celles auxquelles ils se rapportent, par analogie.

Par contre, si des preuves extérieures au demandeur des heures supplémentaires apparaissent utiles (relevés émanant de l'employeur, attestations, preuves de déplacement...) elles ne sont pas indispensables, en ce qu'il appartient à l'entreprise de fournir au juge les éléments de nature à justifier des horaires réellement effectués, dès lors qu'elle conteste le décompte présenté par le salarié.

Ainsi, la preuve de l'horaire réalisé peut résulter de relevés (*Pour exemple : Cour d'Appel de DOUAI : 28 février 2019 n° 16-01724*).

Dans une décision du 18/03/2020 ayant donné lieu à notice explicative, la Cour de Cassation explicite sa position.

Il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur qui assure le contrôle des heures de travail effectuées d'y répondre utilement.

Il en résulte que le salarié n'a pas à apporter d'éléments de preuve mais seulement des éléments factuels précis pouvant être établis unilatéralement par ses soins (décomptes d'heures : Cass. Soc. 17/03/2018 n° 17-14490, tableau : Cass. Soc. n°11-14.466 etc...).

Il importe peu que le décompte ait été établi pendant la relation de travail ou a posteriori, ou ait été corrigé par le salarié.

Ainsi, dans l'espèce soumise à la Cour de Cassation, l'arrêt d'appel est cassé en ce qu'il s'était contenté de critiquer les seules pièces soumises par le salarié sans apprécier celles produites par l'employeur en réponse.

La notice explicative de la haute juridiction française est également intéressante en ce qu'elle se réfère longuement à la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne, illustrant l'influence croissante du droit européen sur le droit national, et selon laquelle le droit européen s'oppose à l'application de législations nationales qui n'imposeraient pas à l'employeur de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque salarié.

Lorsque la preuve repose sur l'employeur

Certaines circonstances renforcent encore la charge reposant sur l'employeur quant à la durée du travail.

Les contrats à temps partiel

Aux termes des dispositions de l'article L 3123-6 du Code du Travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est écrit et doit mentionner :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue,
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- les hypothèses, modalités et nature des modifications éventuelles de cette répartition.

Si le contrat de travail à temps partiel est régulier, la réalisation d'heures complémentaires et/ou supplémentaires sera soumise au régime probatoire des heures supplémentaires ci-dessus évoqué.

Par contre, si le contrat est irrégulier en la forme, ce qui est fréquent, l'absence d'une partie des mentions obligatoires fait présumer que le contrat est à temps complet (pour exemple : CA DOUAI 31/05/2017 n° 15-26136).

Si l'employeur peut renverser la présomption de travail à temps complet, faut-il qu'il établisse non seulement la réalité de l'horaire de travail mais encore qu'il établisse avoir placé le salarié en capacité de prévoir à l'avance ses horaires de travail ou que le salarié fixe ses heures de travail à sa convenance (pour exemple Cass. Soc. 13/04/2016 n° 15-12944).

A défaut, le contrat de travail à temps partiel sera requalifié en contrat à temps plein (Cass. Soc. 31 janvier 2018 n° 16-26955) ouvrant droit à un rappel de salaire sur la base de ce temps plein.

Ici de par le jeu de la demande de requalification, le salarié est dispensé du décompte préalable précis des heures réalisées puisqu'il demandera le paiement de la différence entre le salaire qu'il aurait perçu s'il avait été employé à temps plein et celui qu'il a reçu.

La durée quotidienne maximale de travail et le repos hebdomadaire

Les législations nationales et européennes disposent l'obligation de repos hebdomadaire et quotidien aux fins d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs salariés.

L'article 3 de la directive européenne 2003/88/CE du 04/11/2003 impose une interruption quotidienne de travail de 11 heures, l'article 5 de la même convention un repos minimal hebdomadaire de 24 heures + 11 heures quotidiennes, soit 35 heures d'interruption minimale, durant chaque période de sept jours de travail.

La charge de la preuve du respect des temps de repos résultant des obligations européennes repose uniquement sur l'employeur (pour exemple : Cass. Soc. 17/10/2012 n° 10-17370).

Il en résulte que, dans les cas les plus extrêmes ou le salarié prétend à la rémunération d'un nombre d'heures de travail tel que les dispositions relatives aux repos se trouveraient non respectées, la charge probatoire reposant sur l'employeur est renforcée, la décision de la CJUE du 14/05/2019 n° C-55/18 ne laissant aucune place au doute sur l'objectif visant à imposer à l'employeur la mise en place d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer le temps de travail.

L'évolution de la jurisprudence tend à imposer aux parties une démarche de participation active au procès en matière de litige relatif aux horaires de travail, leur interdisant de se contenter pour le salarié d'affirmations imprécises, pour l'employeur de simples dénégations.

Il reste que cette évolution louable s'agissant de la répartition de la charge de la preuve au regard de la situation de faiblesse probatoire du salarié ne devrait pas tarir le contentieux en la matière.

La cour de cassation, si elle entend imposer aux juges du fond une pesée des éléments produits par l'une et l'autre des parties à la procédure, n'entend pas contrôler la mesure dès lors qu'il y aura été procédé, ouvrant de beaux jours aux plaideurs.