

CONVENTIONS DE FORFAIT

COMMENTAIRES

Les conventions de forfait peuvent donc déroger à la durée légale de travail mais pas aux règles sur les repos (d'où des journées de 13 h max..)

La plupart des modifications apportées par la loi du 8 août 2016 et les ordonnances de 2017 consolident les principes dégagés jusque là par la jurisprudence.

1. Types de forfait :

a) *en heure sur l'année*

- **pour les cadres « dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe .. »**
- **pour les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps**

27 juin 2012

N° de pourvoi: 11-12527

Mais attendu qu'appréciant les éléments de fait et de preuve produits par les parties, la cour d'appel, qui a constaté que les consignes auxquelles le salarié était tenu en permanence et de façon stricte, lui imposaient d'être présent au minimum pendant les heures d'ouverture du magasin pour y accomplir les tâches de réception des marchandises, de gestion de contrôle et de fermeture du magasin qui lui étaient dévolues, a pu décider que de par ces contraintes, ce dernier ne disposait d'aucune autonomie dans la gestion de son emploi du temps, autorisant le recours à un forfait annuel en heures ; que le moyen, qui manque en fait en sa quatrième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Pour les forfaits en heures : mention au contrat du nombre d'heures supplémentaires visé

8 novembre 2011

N° de pourvoi: 10-15722

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que son contrat de travail prévoyait une convention de forfait conforme à son statut de cadre, un nombre d'heures supplémentaires toujours identique figurant sur ses

bulletins de paye à compter de 2004, le salarié n'établissant pas l'existence d'heures supplémentaires auparavant ni ne fournissant un décompte détaillé des heures qui lui seraient dues ;

Qu'en statuant ainsi, sans caractériser la qualité de cadre dirigeant et alors que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

b) en jours sur l'année :

- **pour les cadres qui disposent d'une autonomie .. et dont les fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif...**
- **pour les salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie...**

2. Conditions de validité de ces conventions de forfait :

→ **préexistence d'un accord collectif**

8 mars 2012

N° de pourvoi: 11-10510

Mais attendu que la conclusion des conventions de forfait en jours doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ; Et attendu qu'ayant constaté que l'alinéa 3 de l'article 8 de l'accord du 2 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail annexé à la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 sur le personnel d'encadrement bénéficiaire d'une liberté certaine d'organisation des horaires ne contenait pas la possibilité de recourir à une convention de forfait en jours, **la cour d'appel a exactement décidé qu'à défaut d'existence préalable d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux prévisions de l'article L. 212-15-3 du code du travail alors applicable, les parties ne pouvaient convenir d'un forfait en jours ;** que par ce seul motif, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

24 avril 2013 N° de pourvoi: 11-28398 Publié au bulletin

Vu l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 212-15-3 ancien du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;**Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;**

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;**Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires** ;**Attendu** que pour fixer à une certaine somme la moyenne des salaires de la salariée et condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaire et congés payés afférents, l'arrêt retient que la convention collective prévoit que les rémunérations des salariés concernés par le régime du forfait doivent être au moins deux fois supérieurs au plafond de la sécurité sociale ; que la convention de forfait par référence à l'accord d'entreprise qui lui-même intègre l'article 32 de la convention collective nationale prévoit "un suivi spécifique au moins deux fois par an" ; que conformément à la mission visée dans le contrat de travail de la salariée, il convient de requalifier le salaire minimum de la salariée en se référant à la convention collective nationale ;**Qu'en statuant ainsi, alors que ni les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, ni les stipulations des accords d'entreprise des 22 décembre 1999 et 5 novembre 2004, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

26 septembre 2012 N° de pourvoi: 11-14540 Publié au bulletin

Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité pour non-respect du forfait en jours, l'arrêt, après avoir constaté que celui-ci travaillait beaucoup et qu'il ressortait notamment d'une attestation produite qu'il était présent dans l'entreprise entre 7 heures 15 et 20 heures ainsi que certains week-ends et jours fériés, retient que cela résultait moins d'une surcharge de travail à laquelle il devait faire face en raison d'un sous-effectif imputable à l'employeur que d'une dépendance, voire d'une impossibilité de l'intéressé à faire la coupure avec son travail, lequel lui tenait particulièrement à coeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que ni les dispositions de l'article 2. 3 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 pris en application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, qui, dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, ni les stipulations de l'avenant du 26 janvier 2000 à l'accord d'entreprise du 17 février 1999, qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, ne prévoient qu'un examen trimestriel par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**4 février 2015 N° de pourvoi: 13-20891
 Publié au bulletin**

Mais attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, enfin, que toute **convention de forfait** en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Et attendu que ni les dispositions de l'article 5-7-2 de la **convention collective** du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, qui dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, ni celles de l'accord d'entreprise du 26 janvier 2000 qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement l'organisation sur cinq jours de l'activité des salariés concernés, aux fins qu'ils puissent exercer utilement leur droit au repos hebdomadaire et l'établissement d'un document récapitulatif leur présence sur l'année, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; qu'il en résulte que la **convention de forfait** en jours était nulle ;

17 décembre 2014 N° de pourvoi: 13-22890
 Publié au bulletin

Attendu que pour dire que la **convention de forfait** en jours doit être considérée comme illicite, l'arrêt retient que l'avenant au contrat de travail du salarié mentionne que « l'organisation du travail du salarié fera l'objet d'un suivi régulier avec sa hiérarchie afin que la durée minimale de repos quotidien soit respectée et que le nombre de jours travaillés ne soit pas dépassé. En cas de surcharge de travail, M. X... devra informer dès que possible sa hiérarchie », et qu'il apparaît ainsi que ces dispositions contractuelles, prises en application de l'accord de branche, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps de travail de l'intéressé et donc à assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, qu'en effet, le système auto-déclaratif qui tend en réalité à faire peser sur le salarié la garantie de son droit à la santé et au repos ne saurait être considéré comme licite puisqu'il appartient à l'employeur, seul, soumis à une obligation de sécurité de résultat de veiller à garantir le droit à la santé et au repos de ses salariés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, les dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, de sorte qu'est assuré le contrôle de la durée maximale raisonnable de travail, la cour d'appel, qui s'est référée au seul contrat de travail, a violé les textes susvisés ;

**17 décembre 2014 N° de pourvoi: 13-23230
** Publié au bulletin

Mais attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, encore, que toute **convention de forfait** en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Et attendu, d'une part, que le titre III de l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment, qui se borne à prévoir que le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail, n'est pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, et, d'autre part, que la cour d'appel a constaté que les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions conventionnelles ont été fixées, non par accord collectif, mais par une note de service ; que par ces motifs substitués d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile, à ceux tirés de la violation des dispositions conventionnelles relatives au compte épargne-temps et justement critiqués par le moyen, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

(convention du notariat, chimie, experts comptables : idem)

→ contrat individuel conforme

15 février 2012 N° de pourvoi: 10-21328

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts fondée sur l'accomplissement d'heures supplémentaires, l'arrêt énonce, par motifs adoptés, que bien qu'aucune convention de forfait n'ait été régularisée, le document de mise en oeuvre de l'accord ARTT KPMG, qu'il a signé et diffusé le 30 septembre 2000, constitue une reconnaissance officielle et éclairée de son positionnement dans la catégorie des cadres autonomes relevant du forfait de 217 jours, qu'en outre ses fiches de paie reprennent "un horaire de travail annuel de 217 jours" ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'aucune convention de

forfait en jours n'avait été passée par écrit entre la société et le salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé

19 septembre 2012 N° de pourvoi: 10-16988

Attendu cependant, d'abord, que la rémunération forfaitaire s'entend d'une rémunération convenue entre les parties au contrat de travail soit pour un nombre déterminé d'heures supplémentaires, soit pour une durée de travail supérieure à la durée légale, et que même si le principe en est posé par la convention collective, la fixation d'un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ;Attendu, ensuite, qu'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 ;Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, qu'elle a constaté qu'aucun document contractuel ne prévoyait de convention de forfait et, d'autre part, que le salarié avait produit un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

→ **Suivi effectif du temps de travail (L3121-65):**

Les garanties minimales à mettre en place sont notamment les suivantes :

- Création d'un *document de contrôle* mentionnant le nombre et la date des journées travaillées ;
- Suivi régulier par le supérieur hiérarchique de *l'organisation et de la charge de travail* ;
- Organisation d'*entretiens annuels* de suivi portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'amplitude des journées d'activité, la possibilité pour le salarié de conjuguer son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale, la rémunération du salarié etc.

la Cour de cassation a considéré que des dispositions conventionnelles qui se limitent à prévoir, s'agissant de l'amplitude et de la charge de travail, un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique, et un examen trimestriel par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer « *une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié* » (Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-14.540).

et que les forfaits en jours qui en résultaient étaient privés d'effet.

La même solution a été appliquée à un forfait en jours mis en œuvre dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu en application de la convention collective des bureaux d'études techniques (Cass. soc., 24 avr. 2013, no 11-28.398). Celle-ci n'imposait qu'un « *suivi spécifique au moins deux fois par an* ».

3. Conséquences : le forfait n'a aucune validité ; il faudra apprécier le temps de travail effectif et l'existence ou non d'heures supplémentaires
--

4 février 2015 N° de pourvoi: 13-20891
 Publié au bulletin

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 3121-22 et L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaires au titre des **heures supplémentaires** l'arrêt retient d'abord que si les attestations produites démontrent qu'il effectuait à certains moments des heures au delà de la durée légale, il résulte du taux horaire conventionnel d'un cadre niveau VII en 2010, que le salaire qu'il a perçu inclut déjà 16,5 **heures supplémentaires**, ensuite qu'il ne rapporte pas la preuve de ce qu'il effectuait des **heures supplémentaires** au delà de 51,5 heures hebdomadaires ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'**heures supplémentaires** dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail et alors que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des **heures supplémentaires**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 3121-31, L. 3121-34 et L. 3121-35 du code du travail et 1315 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en indemnisation au titre du repos quotidien et du dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, l'arrêt retient qu'il ne rapporte pas la preuve d'avoir été empêché de prendre ses jours de congés ;

Attendu cependant que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

28 mars 2012 11-10513

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que la salariée, qui ne conteste pas être soumise à une convention de forfait en jours, ne peut prétendre au bénéfice de la réglementation sur les heures supplémentaires ;

Qu'en statuant ainsi, **sans répondre aux conclusions de la salariée qui soutenait que la durée de son travail avait excédé la durée maximale journalière de travail des cadres soumis au forfait-jours, fixée par l'accord collectif relatif à la réduction du temps de travail applicable au sein de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;**

Rappels :

DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

L3171-4 CT :

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.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

- 1) il suffit que le salarié apporte des éléments que peut discuter l'employeur pour que « sa » charge de la preuve soit assurée :

9 avril 2015 13-22790

Qu'en statuant ainsi, alors que ni l'autonomie du salarié, ni la tardiveté de sa réclamation n'étaient de nature à empêcher l'employeur de répondre à la demande du salarié qui produisait

les tableaux récapitulatifs de ses déplacements et du temps de travail qu'il indiquait avoir accompli, ce dont il résultait que sa demande était étayée par des éléments suffisamment précis, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve des horaires effectués sur le seul salarié, a violé le texte susvisé ;

31-10-2013 : Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait à plusieurs reprises été sanctionné ou rappelé à l'ordre pour mauvaise manipulation des disques chronotachygraphes et pour avoir mal renseigné ses suivis de transports, ce dont il résultait que ces éléments ne permettaient pas de déterminer ses heures de travail, la cour d'appel, usant du pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 3171-4 du code du travail, a estimé au vu des éléments de preuve produits par l'une et l'autre des parties, qu'il n'était pas établi que le salarié avait effectué les heures supplémentaires ;

25-9-2013 : Attendu que débouter la salariée de sa demande en rappel d'heures supplémentaires, dire que sa prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission et la débouter également de ses demandes relatives aux conséquences de la rupture, l'arrêt retient que celle-ci justifie sa prétention en produisant exclusivement un tableau rédigé par ses soins, représentant un décompte annuel, sans communiquer au soutien de celui-ci la moindre pièce objective permettant d'en vérifier la réalité que ce soit un agenda ou toute autre pièce relative à l'exercice de ses fonctions, que le seul témoignage de M. Y..., qui porte sur une période non significative de 1996 à 2000, n'a pas un caractère suffisamment probant alors que le comptable de la société atteste régulièrement qu'elle n'a pas fait d'heures supplémentaires ; ¶¶¶Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait fourni un décompte des heures revendiquées de nature à permettre à l'employeur de répondre, et en se fondant ainsi sur les seuls éléments apportés par la salariée s'agissant des heures de travail réalisées, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ; ¶

18-9-2013 : Attendu que pour débouter le salarié de sa demande à titre de rappel d'heures supplémentaires et, en conséquence, de celle tendant à voir requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient, d'une part, que la société établit que les sommes figurant sur les bulletins de salaire correspondent à des acomptes et avances et non à des heures supplémentaires, d'autre part, que le salarié produit des attestations imprécises ne permettant pas d'apprécier la réalité et l'étendue de ses horaires de travail et un récapitulatif manuscrit se bornant à additionner des heures supplémentaires sans indication d'horaires précis semaine par semaine et jour par jour ; ¶¶¶Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé ;

10-7-2013 : Attendu que pour rejeter cette demande, l'arrêt retient que la salariée verse un tableau établi par elle-même indiquant l'exécution de 50 heures hebdomadaires chaque semaine, à l'exception des semaines comprenant les jours de Noël, du Nouvel An, des 1er et 8 mai ; que ce décompte n'est pas fiable eu égard à la régularité de métronome irréaliste, sans prise en compte d'un temps de pause-déjeuner et hors de toute considération des heures de travail des bureaux ; qu'aucune tâche ni circonstance n'explique la réalisation de ces heures ; que les peintres travaillant à l'extérieur qui attestent ne peuvent pas étayer la revendication de

la salariée ; que la demande en paiement d'heures supplémentaires n'est pas étayée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée avait produit un décompte d'heures supplémentaires suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, sans que ce dernier n'ait fourni aucun élément justifiant les horaires effectivement réalisés, la cour d'appel, qui a fait peser sur la seule salariée la charge de la preuve, a violé le texte susvisé ;

3-7-2013 : Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que le décompte du nombre d'heures de travail que le salarié affirme avoir réalisées n'est pas précis, ne laissant pas apparaître semaine par semaine les horaires accomplis ; que le salarié se contente de forfaitiser une moyenne de cinq heures supplémentaires de travail par jour en ne tenant compte que partiellement des jours de congés et des jours fériés ; que les attestations qu'il produit ne sont pas circonstanciées sur les dépassements d'heures effectués ; que ces éléments ne sont pas de nature à étayer sa demande ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié avait produit un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé le texte susvisé

24-4-2013 : Mais attendu qu'ayant constaté par motifs propres et adoptés que le salarié ne versait aux débats aucun élément à l'appui d'une demande de 12 311, 30 euros, ne serait ce qu'un simple tableau récapitulatif précisant les jours et les semaines concernées, la cour d'appel a souverainement décidé, que la demande n'était pas étayée ; que le moyen, peu important les griefs énoncés dans les deuxième et troisième branches qui sont inopérantes, est mal fondé

2) Heures demandées ou au moins CONNUES de l'employeur :

CPH chalon 15-4-2013

Attendu que les agendas 2004-2007 portent des mentions indiquant, pour chaque journée, les heures de début et de fin du travail. Que ces mentions ont permis au salarié d'effectuer un décompte des heures, peu important qu'il ait fait ce décompte après coup. Qu'au vu de ces éléments, il apparaît que Monsieur GUERRA a travaillé assez régulièrement sur des amplitudes horaires supérieures à 9 heures et, dans certains cas, supérieures à 10 heures. Que dans ce secteur d'activité et s'agissant d'un cadre responsable, cette situation n'est guère surprenante ;

Attendu que pour répondre au décompte des heures que le salarié prétend avoir réalisées, l'employeur fait valoir les éléments suivants :

- il n'a pas demandé au salarié d'effectuer des heures supplémentaires,
- le salarié ne produit qu'un décompte établi par lui-même de façon non contradictoire,
- l'autonomie de Monsieur GUERRA dans sa fonction,
- des incohérences dans les heures portées dans les agendas 2004-2007,

. des différences dans la tenue des agenda 2004-2007, emportés par le salarié lors de son départ de l'entreprise et de l'agenda 2008, conservé par l'employeur ;

Attendu que l'employeur laisse entendre que Monsieur GUERRA aurait manipulé les données portées sur ses agendas 2004-2007. Qu'il n'apporte cependant aucun élément probant de nature à étayer cette accusation. Que les remarques plus précises faites par l'employeur à propos des heures supplémentaires concernent l'agenda 2008, non retenu par le Conseil ;

Attendu que si les heures supplémentaires ne résultent pas d'une demande expresse de l'employeur, il convient de se demander si, au vu des tâches demandées, l'obligation d'effectuer de telles heures n'était pas implicite. Que dans une telle fonction, malgré son autonomie, Monsieur GUERRA était exposé à la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, compte tenu du nombre des chantiers et de leur dispersion géographique ;

31-3-2011 : Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les heures supplémentaires dont le paiement est réclamé par le salarié, lui avaient été imposées par la nature de sa mission, et que l'employeur, qui en avait connaissance par les relevés que lui communiquait régulièrement le salarié, n'avait formulé de remarques que tardivement, ce dont elle a déduit qu'il avait, nonobstant l'absence d'autorisation préalable, tacitement consenti à leur réalisation, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

25-9-2013 : Attendu que pour rejeter la demande de paiement d'un rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que le tableau produit par le salarié comporte de nombreuses erreurs ; que de ce fait, il n'étaye pas la demande du salarié ; que l'employeur avait rappelé au salarié que toute heure supplémentaire devait recueillir son accord préalable et que la récupération était la règle générale ; qu'au regard de la fonction exercée, le salarié bénéficie d'une grande liberté et de peu de contrôle de l'employeur ; Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié avait produit des éléments suffisamment précis pour que l'employeur puisse répondre, sans que ce dernier fournisse d'éléments de nature à justifier les horaires réellement réalisés, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé ;

20 février 2013 N° de pourvoi: 11-28811 Publié au bulletin

Mais attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments produits devant elle, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu les règles d'administration de la preuve applicables en la matière, a fait ressortir que les heures litigieuses avaient été rendues nécessaires par les tâches confiées à l'intéressé et a déterminé le nombre d'heures que ce dernier avait réalisées ; que le moyen n'est pas fondé ;

16-5-2012 : Qu'en statuant ainsi, alors que l'accord implicite de l'employeur à l'accomplissement d'heures supplémentaires suffit au salarié pour en obtenir le paiement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

7-3-2012 : Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme au titre d'heures supplémentaires accomplies les soirs ou les jours de repos alors, selon le moyen, qu'en le condamnant sans rechercher, ainsi que l'y invitaient ses conclusions, si les heures supplémentaires avaient été effectuées avec son accord, la cour a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait donné son accord implicite à l'accomplissement des heures supplémentaires, a légalement justifié sa décision ;

28-9-2011 : Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait travaillé au-delà de l'horaire légal et que l'employeur qui en avait connaissance ne s'y était pas opposé, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

3) quantification des heures supplémentaires :

Le juge peut apprécier souverainement le quantum des heures supplémentaires :

28 janvier 2015

N° de pourvoi: 13-14315

Attendu, ensuite, que la cour d'appel qui a constaté l'existence d'**heures supplémentaires** effectuées par la salariée en a évalué souverainement l'importance en fixant le montant des créances salariales s'y rapportant en fonction des éléments versés aux débats ;

4) le travail dissimulé :

Article L8221-5 Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 105](#)

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se **soustraire intentionnellement** à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette

mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il faut caractériser l'intention de dissimulation :

14 mars 2018 N° de pourvoi: 16-12171

Vu l'article L. 8221-5 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

Attendu que pour condamner la société au paiement à la salariée d'une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt retient, après avoir constaté que le relevé de badgeage produit par la salariée, non soumise au pointage, enregistrait les heures d'entrée et de sortie du site, et que l'employeur ne fournissait aucun élément de nature à justifier les horaires effectués, et avoir fait droit à la demande de la salariée en paiement d'heures supplémentaires non rémunérées, qu'il en résulte une parfaite connaissance par l'employeur de la réalité des horaires de la salariée qu'il a cependant dissimulés pour partie ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler l'emploi de sa salariée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;