

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Non paiement des heures supplémentaires : stop aux abus

Le non-paiement des heures supplémentaires fait l'objet de nombreux litiges entre employeurs et salariés, ce qui donne à la Cour de cassation l'occasion de rappeler certains principes parfois méconnus.

Comment prouver l'existence d'heures supplémentaires ?

En droit du travail, la preuve des heures supplémentaires a été facilitée par l'article L. 3171-4 du Code du travail qui précise que **la preuve de leur existence et de leur nombre est partagée entre l'employeur et le salarié**. Concrètement, cela revient pour un salarié réclamant un rappel de salaire, à **présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées** qu'il a accomplies. L'employeur étant responsable du contrôle de la durée du travail de ses salariés, il lui revient ensuite de répondre à ces éléments. En cas de litige, le juge confrontera les preuves fournies et formera sa propre conviction, si besoin après avoir ordonné des mesures d'instruction.

Dans une récente affaire, un expert en sécurité réclamait le paiement des 31 heures supplémentaires qu'il avait réalisées chaque semaine depuis 3 ans. Pour appuyer sa demande et prouver l'amplitude horaire de ses journées de travail, ce cadre fournissait ses courriels envoyés le matin tôt ou tard le soir, des attestations affirmant que ses clients pouvaient le solliciter de 9h à 21h, du lundi au samedi et si besoin le dimanche et enfin un tableau récapitulatif de ses heures. ♡

Une légère baisse des accidents du travail en 2021

D'après les derniers chiffres publiés par l'Assurance maladie, le nombre d'accidents du travail (604.565) a baissé de 7,8 % par rapport à 2019 (l'année 2020 est neutralisée du fait de la pandémie de Covid-19).

Cette baisse concerne également les accidents de trajet (-9,7 %) qui s'explique notamment par le développement du télétravail, et les maladies professionnelles (-4,3 %).

La CFTC Cadres alerte toutefois sur l'augmentation significative des maladies professionnelles d'ordre psychique qui connaissent un bon de +9 % et sur la part des troubles musculosquelettiques qui représentent 86 % des maladies professionnelles.

» Selon les juges de la Cour de cassation, ces éléments sont suffisamment précis pour justifier le paiement d'heures supplémentaires. De nombreuses décisions rappellent ainsi qu'en **matière d'heures supplémentaires, la preuve est libre** et le salarié peut apporter tout élément justifiant de ses dires (relevés d'heures, courriels, agenda, témoignages etc.)

Les heures supplémentaires à l'initiative du salarié doivent elles être payées ?

En principe, pour être payées, les heures supplémentaires doivent avoir été demandées par l'employeur. Mais la Cour de cassation considère également qu'elles peuvent avoir été effectuées avec **l'accord implicite de l'employeur**[1] ou même **rendues nécessaires par l'ampleur de la tâche confiée au salarié**[2]. Il n'est donc pas nécessaire de solliciter son employeur ou son supérieur hiérarchique pour réaliser des heures supplémentaires et obtenir leur paiement, dès lors qu'elles sont nécessaires pour atteindre ses objectifs. En général, si l'employeur a connaissance des heures effectuées par un salarié (par exemple via le badgeage), cela suffit à prouver un accord tacite quant à l'exécution d'heures supplémentaires.

Soc. 28 septembre 2022 n° 21-13.496

[1] Soc. 28 janv. 2008 n° 06-43.919

[2] Soc. 14 nov. 2018 n° 17-20.659

Emploi : pour les cadres, le marché de l'emploi reste très dynamique

D'après le dernier baromètre de l'Apec, l'emploi des cadres résiste particulièrement bien au contexte économique dégradé du début de l'année (guerre en Ukraine, inflation etc.).

Au **3ème trimestre 2022**, le bilan d'activité est meilleur que prévu puisque 74 % des entreprises ont réalisé leurs prévisions d'activité ou fait mieux. Les TPE et PME, en difficulté jusqu'à présent, bénéficient également de cette éclaircie.

La situation se répercute donc logiquement sur les offres de recrutement. Pour les cadres, elles ont largement dépassé leur niveau d'avant crise sanitaire (+ 20 % par rapport au 3ème trimestre 2019). D'après le baromètre, 16 % des entreprises ont finalisé au moins un recrutement de cadre pendant la période estivale (+ 6 % par rapport à la même période en 2021, et même +7 % dans les PME).

L'Apec parle ainsi d'un **bon millésime 2022 en matière d'opportunité d'emploi cadre**, à l'exception du secteur de la construction, plombé par les nombreuses difficultés d'approvisionnement.

Pour le **4ème trimestre 2022**, les grandes entreprises gardent confiance, mais **les plus petites structures s'inquiètent pour leur trésorerie, notamment en raison de l'augmentation du coût de l'énergie**. Il en résulte des intentions de recrutement à la hausse, sauf dans les TPE qui sont structurellement plus exposées et se montrent donc plus prudentes.

Les inquiétudes des cadres sur leur pouvoir d'achat (65 % des cadres) les poussent toutefois à s'ouvrir de plus en plus à l'idée d'une mobilité externe : 46 % des cadres se déclarent en veille sur le marché de l'emploi et une majorité des cadres en poste prévoit de consulter des offres d'emploi dans les trois mois à venir (59 %).

Baromètre Apec - 4ème trimestre 2022

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

ugica@cftc.fr

01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 S 06214



Syndicat

cftc
Cadres