

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Loi immigration	P.3
Egalité hommes-femmes	P.4-5
Congé de présence parentale	P.5
Congés payés	P.6
Santé	P.7
Annonces du 1er ministre	P.8

L'actualité paie

DOETH	P.10
DSN	P.11

Le saviez-vous ?

Licenciement	P.13
Forfait jours	P.13
Temps de travail	P.14

Edito

Chers lecteurs,

Vous êtes prêts pour un nouveau tour d'horizon de l'actualité RH ? C'est parti pour l'actualité paie & sociale de février décryptée par nos experts !

Du côté social : Nous aborderons les dispositions relatives au volet "travail" de la loi sur l'Immigration, ainsi que les annonces importantes faites par le Premier ministre lors de sa déclaration de politique générale. De plus, nous vous rappellerons les obligations liées à l'égalité hommes-femmes, dont la date limite de publication est prévue pour le 1er mars !

Côté paie, ne manquez pas notre focus spécial sur la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), ainsi que des éclaircissements concernant la Déclaration du Montant Net Social en DSN, devenue obligatoire depuis le 1er janvier 2024.

Enfin, dans notre rubrique "**Le Saviez-vous ?**", découvrez notre analyse des décisions jurisprudentielles marquantes sur les sujets du licenciement, du forfait jours et du suivi du temps de travail.

Nous espérons que ce Récap'RH vous apportera une lecture enrichissante et instructive ! N'hésitez surtout pas à nous faire part de vos retours et suggestions à l'adresse conseil@fortify.fr, votre avis compte énormément pour nous !

Bonne lecture,

L'équipe du Récap'Rh

A person is sitting at a wooden desk, writing in a notebook with a pen. A laptop is open to the right. The scene is softly lit, suggesting an indoor setting like a library or study. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Loi Immigration publiée au JO : ce qui change en matière d'emploi de travailleurs étrangers



La loi « Immigration et Intégration » a été publiée au Journal officiel du **27 janvier 2024**. Son volet relatif au travail des étrangers comprend toute une série de **mesures** portant notamment sur la régularisation des étrangers employés dans un « métier en tension », la mise en place d'une nouvelle amende administrative en cas d'emploi irrégulier d'un travailleur étranger et l'implication des entreprises dans l'apprentissage du français par les étrangers.

Quelles sont les mesures concernées ?

- une procédure strictement encadrée de **régularisation** des étrangers travaillant dans des « métiers en tension », ouverte uniquement **jusqu'au 31 décembre 2026** (art. 27) ;
- la création d'une **nouvelle amende administrative** pour remplacer la contribution spéciale et la contribution forfaitaire de l'OFII, en cas d'emploi d'un étranger **sans titre de travail**, mais aussi dans **une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre** (art. 34), avec en parallèle l'augmentation de l'amende pénale encourue en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail ;
- en matière de **formation professionnelle**, des mesures visant à **faciliter l'apprentissage du français** par les salariés étrangers, via la mobilisation du plan de compétences, la possibilité de suivre certaines formations sur le temps de travail, ou une autorisation d'absence de droit pour les salariés mobilisant leur CPF pour suivre certaines formations (art. 23) ;
- la création d'une **carte de séjour pluriannuelle « talent-porteur de projet »** unique, en remplacement des trois cartes « Passeport talent » délivrées pour les motifs de création d'entreprise, de projet économique innovant et d'investissement économique direct (art. 30) ;
- la création d'une **carte de séjour pluriannuelle « talent-salarié qualifié »** unique, en remplacement des trois cartes « Passeport talent » dédiées aux jeunes diplômés qualifiés salariés, aux salariés d'une jeune entreprise innovante et aux salariés en mission (art. 30) ;
- la création d'une **carte de séjour pluriannuelle « talent-profession médicale et de la pharmacie »** (art. 31) ;
- la **fermeture de l'accès au statut d'entrepreneur individuel** aux étrangers ressortissants de pays tiers à l'Union européenne, l'Espace économique européen ou la Suisse ne disposant pas d'un titre de séjour les autorisant à exercer sous ce statut (art. 29).

Source : Loi 2024-42 du 26 janvier 2024, JO du 27


Index égalité H/F : pensez à préparer vos publications pour le 1er mars

Chaque 1er mars au plus tard, les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés doivent **calculer** leur « index égalité professionnelle ». Cet index doit être **publié** pour cette même date et si la "note globale" de l'entreprise est insuffisante, des publications complémentaires s'imposent.

Comment ça marche ?

Les entreprises et UES **d'au moins 50 salariés** doivent publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des indicateurs le composant sur la page d'accueil de leur site, ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en 2 ou 3 clic, **le 1er mars 2023 au plus tard**.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100	Les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 75/100
Définition et publication des objectifs de progression sur leur site internet	Publication des objectifs de progression + obligation de définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale qui devront également être publiées

 Faute de site internet, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés, « **par tout moyen** » (exemple : courrier, affichage, intranet...) les éléments suivants :

- la **note globale** de l'index égalité ;
- le **résultat** de chacun des indicateurs ;
- éventuels **objectifs de progression** fixés ;
- les éventuelles mesures de **correction**.

Durée de la publication

La note globale et les indicateurs restent **accessibles** jusqu'à la publication du nouvel index, l'année suivante. Les mesures de correction et les objectifs de progression restent visibles jusqu'à ce que l'index égalité atteigne les minima respectifs de 75 et 85 points.


Sanctions encourues

- La non-publication de ses résultats de manière visible et lisible expose l'entreprise à une pénalité financière pouvant aller **jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle**.
- Il en va de même en cas de non mise en œuvre de mesures **correctives** ou d'inefficacité de celles-ci.

[Cliquez ici pour plus d'informations](#)

Les grandes entreprises ont jusqu'au 1er mars 2024 pour publier leurs écarts de représentation entre les sexes aux postes de direction

Cette obligation concerne les sociétés employant **au moins 1 000 salariés pendant trois exercices consécutifs**. Les proportions de sexes dans les cadres dirigeants et les instances dirigeantes doivent être rendues **publiques** chaque année.

 Rappels : Le calcul se base sur une période de **12 mois** correspondant à l'exercice comptable. Les informations doivent être **visibles** sur le site internet de l'entreprise. En l'absence de site internet, d'autres moyens de communication peuvent être utilisés, tels que le courrier papier ou l'intranet. Les données doivent rester en ligne jusqu'à la publication de l'année suivante.

Le non-respect de cette obligation ne semble pas entraîner de **pénalités**, mais les entreprises doivent transmettre les données au comité social et économique (CSE) et au ministère du Travail.



Dans les années à venir, **cette obligation devrait évoluer** : à partir de **2026**, des mesures de correction seront nécessaires si l'un des sexes est fortement sous-représenté ; en **2029**, le seuil de sous-représentation sera fixé à 40 %, avec des mesures de conformité à prendre dans un délai de deux ans. À partir de **2031**, des pénalités seront imposées aux entreprises qui ne respectent pas ce seuil depuis deux ans ou plus.

Congé de présence parentale

Assouplissement du renouvellement du congé de présence parentale : le décret est publié

La loi du 19 juillet 2023 a simplifié la **procédure de renouvellement dérogatoire du congé de présence parentale**. Un décret du 2 février 2024 a ensuite ajusté les dispositions réglementaires du code du travail et du code de la sécurité sociale en conséquence.

Ce congé permet aux salariés ayant un enfant à charge atteint d'une maladie grave, d'un handicap, ou ayant subi un accident sérieux, de bénéficier **d'un congé avec allocation journalière de présence parentale (AJPP)**. Avant cette réforme, pour renouveler ce congé avant les trois ans initiaux, le salarié devait obtenir un **accord explicite** du service du contrôle médical de la CPAM, en fournissant un nouveau certificat médical.

La loi de 2023 a modifié cette **procédure**, rendant l'accord implicite et supprimant la nécessité d'un accord explicite du service du contrôle médical. Le décret de février 2024 a clarifié et détaillé ces nouvelles règles, précisant notamment **les modalités d'envoi du certificat médical à la CAF** et confirmant que **le silence gardé par le service du contrôle médical vaut accord tacite**.

De plus, **ce décret a aboli l'obligation de joindre un avis favorable du service du contrôle médical** lors de la demande de renouvellement dérogatoire du congé auprès de l'employeur, remplaçant cette exigence par la simple présentation **du nouveau certificat médical**.

Décret 2024-78 du 2 février 2024, JO du 4

Acquisition de congés payés en cas d'arrêt de travail : où en est-on ?



Dans une décision récente datant du 8 février 2024, **le Conseil constitutionnel a validé les dispositions du code du travail** régissant l'acquisition des congés payés par les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ou professionnelle. Cette décision intervient alors que les entreprises sont confrontées à une période d'incertitude juridique depuis **deux arrêts de la Cour de cassation en septembre 2023**.



Pour rappel :

Ces arrêts ont modifié **les règles d'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie**, suscitant des litiges potentiels entre employeurs et salariés. L'affaire à l'origine de la saisine du Conseil constitutionnel impliquait une **salariée licenciée pour inaptitude physique après des arrêts de travail prolongés, soulevant des questions constitutionnelles sur l'attribution des congés payés durant ces périodes**.

Le Conseil constitutionnel a examiné si les règles en question respectent les principes constitutionnels, notamment le droit au repos et le principe d'égalité. Il a conclu que ces règles ne portent pas atteinte à ces principes et que la différence de traitement entre les arrêts de travail pour maladie professionnelle et non professionnelle est **justifiée**.

La ministre du Travail Catherine Vautrin avait promis mi-janvier que *"notre pays se mettra évidemment en conformité avec la législation européenne" une fois connue la décision du Conseil constitutionnel*. Dans son intervention devant le Conseil le 30 janvier, le représentant de l'Etat avait indiqué qu'il souhaitait que l'acquisition de congés payés par des salariés en arrêt maladie soit limitée à **quatre semaines par an**, correspondant à la durée minimale d'acquisition de congés payés au niveau européen, contre cinq semaines en France.



La décision du Conseil Constitutionnel ne résout pas le problème de la conformité du droit français avec le droit européen, laissant les autorités françaises toujours confrontées à cette question. En attendant, les entreprises demeurent dans une situation d'incertitude juridique, avec la possibilité de litiges concernant les congés payés, même pour des périodes antérieures à la décision du Conseil constitutionnel.

Le Sénat rejette la proposition de loi sur le congé menstruel



La proposition de loi sur le **congé menstruel**, visant à apporter des **mesures de soutien** aux femmes souffrant de douleurs menstruelles sévères ou d'endométriose, a été rejetée par le Sénat le 15 février 2024. Ce rejet soulève des questions importantes quant aux défis que rencontrent les femmes dans le milieu professionnel et à l'importance de reconnaître et de traiter leurs besoins spécifiques.



Pour rappel :

Déposée le 18 avril 2023, cette proposition de loi prévoyait **un arrêt de travail rémunéré de deux jours par mois** pendant trois mois pour les femmes affectées par **des règles douloureuses ou l'endométriose**. Elle comprenait également des dispositions pour **faciliter le télétravail** pour ces femmes, reconnaissant ainsi la nécessité de **flexibilité** dans le milieu professionnel pour répondre à des problèmes de santé spécifiques.

Proposition de loi rejetée

Malgré des tentatives de compromis, notamment une réduction de la durée de l'arrêt de travail et une indemnisation par la sécurité sociale, **le Sénat a rejeté les quatre articles de la proposition de loi**. Les critiques soulevées comprenaient des préoccupations concernant la **confidentialité** médicale, le risque de **discrimination** à l'embauche, et le **potentiel impact sur l'égalité et la stabilité des entreprises**.

La commission des affaires sociales du Sénat a suggéré de faciliter la reconnaissance de l'endométriose comme **une affection de longue durée** et a encouragé les entreprises à trouver des solutions pour adapter les postes de travail des femmes souffrant de règles douloureuses.

Et après ?

Le ministre délégué à la Santé, Frédéric Valletoux, a précisé que « ce sujet ne restera pas lettre morte », prenant « l'engagement qu'on puisse le faire avancer encore »... et annoncé la préparation de « kits de sensibilisation à destination des entreprises ».

Proposition de loi visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail, rejetée par le Sénat le 15 février 2024

Déclaration de politique générale de Gabriel Attal : le volet travail



Dans son discours de politique générale le 30 janvier 2024, le Premier ministre a mis en avant **l'objectif gouvernemental** de parvenir au **plein emploi** et a annoncé plusieurs **mesures clés** dans le domaine du travail.

Premièrement, il a annoncé la **suppression de l'Allocation spécifique de solidarité (ASS)**, touchant environ 320 000 chômeurs en fin de droits. L'ASS, créée en 1984, était versée sous conditions aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage. Cette suppression signifie que les ex-allocataires basculeront vers le **RSA** et seront soumis à **15 heures d'activité hebdomadaires** obligatoires, conformément à la loi "plein emploi" entrée en vigueur le 1er janvier 2024.

Cette décision s'explique par deux raisons principales. Tout d'abord, l'ASS permettait aux bénéficiaires de continuer à **acquérir des trimestres pour le calcul de leur retraite**, contrairement au RSA. De plus, l'ASS autorisait le **cumul** avec d'autres revenus jusqu'à un certain plafond, tandis que le RSA impose des restrictions plus strictes.

Par ailleurs, le Premier ministre a abordé la question de la **désindexation** de la France, notant que le nombre de salariés au SMIC avait atteint un niveau record en 2023. La revalorisation régulière du SMIC, indexée sur l'inflation, a eu pour effet de **rattraper les bas salaires**. Cette situation a conduit à un resserrement de l'échelle des salaires, ce qui a généré un **sentiment de déclassement** parmi ceux situés juste au-dessus du SMIC.

Pour remédier à cette situation, le gouvernement envisage d'accélérer les **négociations** de branches dans les secteurs où les grilles salariales n'ont pas suivi le rythme de l'augmentation du SMIC. Des **sanctions** sont également envisagées pour les branches qui ne seraient pas en conformité **d'ici le 1er janvier 2025**. De plus, des allègements de cotisations spécifiques pour les salaires juste au-dessus du Smic sont envisagés afin de promouvoir le travail comme un outil d'émancipation.



L'actualité paie

DOETH 2023 : notification des effectifs par l'URSSAF au 15 mars, en vue de la DSN d'avril 2024 à souscrire en mai



Rappels concernant la DOETH :

- **Les entreprises de 20 salariés et +** ont l'obligation d'employer des **travailleurs handicapés** (OETH) à hauteur d'au moins **6 % de leur effectif**
- Celles qui n'atteignent pas le quota doivent **acquitter une contribution financière** collectée par les URSSAF et destinée à l'AGEFIPH
- Les employeurs assujettis à l'OETH doivent **souscrire** chaque année une **déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)** et, s'il y a lieu, **payer la contribution** dont ils sont redevables.

DOETH 2023 : comment ça marche ?

Pour l'établissement de la DOETH, les URSSAF ou MSA transmettent à l'employeur **au plus tard le 15 mars de l'année suivante** celle de l'obligation d'emploi concernée, les informations relatives à :

- l'effectif d'assujettissement
- le nombre de bénéficiaires devant être employés au titre de l'obligation d'emploi
- le nombre de bénéficiaires effectivement employés (hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et groupements d'employeurs)
- le nombre de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).

En date du 7 février 2024, le réseau des URSSAF a informé les entreprises soumises à cette obligation que **les effectifs de travailleurs handicapés de l'année 2023 leur seront notifiés le 15 mars 2024.**

Date de la DOETH 2023



Pour rappel, la DOETH est effectuée via la DSN relative au mois d'avril de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est effectuée

Autrement dit, la déclaration relative à l'obligation d'emploi de l'année N doit être produite via la DSN du mois d'avril N + 1, **à souscrire au plus tard pour le 5 ou le 15 mai N + 1**, selon le cas.

Cette année, la DOETH 2023, et le paiement de la contribution qui sera éventuellement due, seront donc à effectuer **sur la DSN d'avril 2024 (exigible le 6 ou 15 mai 2024)** selon les entreprises).

www.urssaf.fr (information du 7 février 2024)

Montant net social : quelles informations doivent être déclarées en DSN en 2024 ?

Le **montant net social (MNS)** représente les revenus utilisés dans le calcul du RSA et de la prime d'activité, assurant ainsi une évaluation précise des prestations pour les bénéficiaires.

Depuis le 1er janvier 2024, **il est obligatoire de déclarer le montant net social (MNS) via la déclaration sociale nominative (DSN)**. Cette démarche vise à simplifier les procédures pour les bénéficiaires et à faciliter la déclaration des ressources.

Comment procéder à la déclaration en norme 2024 ?

1. Le montant :

Le MNS doit être déclaré obligatoirement en DSN dans un **nouveau bloc spécifique : bloc 58 « Élément de revenu calculé en net » de type « 03 - Montant net social »**. Son calcul se fait selon une formule précisée dans le BOSS.

2. Les dates :

Le MNS est daté du versement du montant à l'individu. Ainsi, si la date du MNS (dans le bloc 58) correspond à celle de **la Rémunération Nette Fiscale (RNF) du bloc 50 « Versement individu »**, aucune nouvelle déclaration dans le bloc 58 n'est nécessaire. En revanche, en cas d'erreur sur un montant de MNS dans une DSN antérieure, sa correction exige une nouvelle déclaration liée au versement initial, en renseignant les dates de début et de fin de la période concernée.

3. Point d'attention :

La déclaration du MNS est **obligatoire** pour la période en cours, en raison du contrôle normatif qui impose sa présence.

Que faire en cas d'erreur de calcul ou de déclaration du MNS ?

Comme pour toutes les autres données transmises en DSN, des **vérifications** seront effectuées sur le montant net social. En cas d'erreur déclarative, celui-ci pourra faire l'objet d'une **correction** dans les CRM URSSAF, en vue d'une rectification dans la DSN suivante.

1. En cas de correction d'une erreur de déclaration du montant net social :

Celui-ci doit être lié au mois du versement incorrect. Cette correction peut être effectuée en **annulation** et **remplacement** ou en différentiel, selon les fonctionnalités des logiciels de paie.

2. En cas d'erreur sur le montant de la rémunération versée au salarié :

Il convient de **corriger** à la fois dans la paie et dans la DSN de la période en cours.

3. Points d'attention :

Les montants de correction peuvent être **positifs ou négatifs**. En cas de trop-perçu, le montant net social devra être indiqué avec une valeur négative, à condition que l'employeur demande le remboursement au salarié.

A hand in a white shirt cuff holds a fountain pen over an open book. In the foreground, a wooden gavel is visible. The scene is set against a blurred background with bokeh lights.

Le saviez-vous ?

Un salarié ne peut être licencié pour son refus d'adhérer à la valeur "fun et pro" de l'entreprise

L'affaire "fun & pro" a récemment suscité un vif débat dans le monde professionnel. Un consultant, recruté en 2011, a été **licencié** en 2015. Son employeur invoquait des lacunes professionnelles, mais surtout un "désalignement culturel" avec les valeurs "fun and pro" de l'entreprise.

Ce licenciement a été **contesté** devant les tribunaux. La Cour de cassation, en novembre 2022, a soutenu le **droit à la liberté d'expression** du salarié. Elle a invalidé le licenciement, estimant qu'il ne pouvait reposer sur son refus de participer à des activités entraînant une "consommation excessive d'alcool".

La décision de la Cour d'appel de Paris en janvier 2024 a été décisive. Elle a ordonné la réintégration du consultant et lui a accordé une indemnité d'environ 500 000 €, en réparation de l'annulation du licenciement.

Cette affaire met en évidence **les limites de l'adaptation culturelle** en milieu professionnel. La décision judiciaire confirme que les activités d'une entreprise, même présentées comme "amusantes", ne doivent pas empiéter sur les droits individuels. L'affaire "fun & pro" rappelle qu'un **alignement culturel ne peut servir de justification à un licenciement abusif**.

Forfait annuel en jour : la Cour de cassation réaffirme l'importance des entretiens annuels

La Cour de cassation a récemment confirmé les obligations de l'employeur en matière de **forfait annuel en jours**. Cette décision met en avant l'importance des **entretiens annuels obligatoires** pour assurer une juste répartition de la charge de travail et protéger les droits des salariés.

Dans cette affaire, un salarié avait un contrat avec une **convention de forfait annuel de 217 jours de travail**. Cependant, chaque année, il **dépassait** ce forfait sans que l'employeur n'intervienne pour réguler sa charge de travail. De plus, l'employeur **n'avait pas organisé les entretiens annuels obligatoires** pour discuter de la charge de travail, de l'organisation du travail, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et de la rémunération du salarié.

Les juges du fond avaient rejeté les demandes du salarié en se basant sur les justifications de l'employeur, notamment **les contraintes internes à l'entreprise**. Cependant, **la Cour de cassation a cassé cette décision** en relevant que l'employeur avait manqué à ses obligations légales et conventionnelles. Elle a souligné que les contraintes internes à l'entreprise ou le fait de compenser financièrement les jours de dépassement ne pouvaient pas dispenser l'employeur de respecter ses engagements.

La Cour a rappelé que **la loi exige que l'employeur vérifie régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et bien répartie dans le temps**. De plus, il doit organiser un **entretien annuel obligatoire** au minimum pour discuter de divers aspects liés au travail du salarié.

Cet entretien doit se dérouler **au cours de l'année concernée** et couvrir des sujets tels que la charge de travail, l'organisation du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que la rémunération. En ne respectant pas ces obligations, l'employeur s'expose à des **conséquences juridiques**, comme dans le cas présent où la décision de la cour d'appel a été annulée par la Cour de cassation.

Obligations de décompte du temps de travail : quelles sont les preuves acceptables en l'absence de système automatisé ?



La Cour de cassation a récemment statué sur la **question de la preuve des heures de travail** en l'absence d'un **système fiable de décompte de la durée du travail**. Elle a confirmé que si l'employeur ne dispose pas d'un tel système, cela ne l'empêche pas de présenter d'autres éléments de preuve en cas de litige sur les heures travaillées par un salarié.

Dans la première affaire, une coiffeuse avait réclamé le **paiement d'heures supplémentaires** devant les prud'hommes, sans succès. Elle avait argumenté que son employeur aurait dû **mettre en place un système de décompte fiable et objectif**, mais celui-ci n'existait pas. Devant la Cour de cassation, elle contestait l'utilisation par la cour d'appel de documents comme un **cahier de relevés des heures de travail** tenus manuellement par l'employeur.

Dans la deuxième affaire, un ingénieur motoriste avait également tenté de **contester les relevés d'activité produits par son employeur**, arguant de l'absence d'un système de décompte objectif et fiable.

Réponse de la Cour cassation :

La Cour de cassation rappelle tout d'abord les **obligations** de l'employeur en matière de décompte du temps de travail, notamment lorsque les horaires ne sont pas **uniformes** pour tous les salariés d'un même service ou atelier. De plus, l'employeur doit mettre à la disposition de l'inspection du travail les **documents** permettant de calculer le temps de travail de chaque salarié. En cas de litige sur les heures travaillées, la charge de la preuve est **partagée** entre le salarié et l'employeur.

La Cour de cassation se réfère ensuite à une **décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)** de 2019, qui souligne l'obligation des États membres de garantir aux employeurs la **mise en place d'un système de décompte fiable du temps de travail**. Dans ce contexte, la Cour de cassation se prononce sur la capacité de l'employeur à fournir d'autres preuves en l'absence d'un tel système. Elle affirme clairement que **le défaut de mise en place d'un système de ce type n'empêche pas l'employeur de présenter d'autres éléments de preuve concernant les heures de travail**. Il revient alors aux juges du fond d'examiner ces éléments et de les évaluer en toute indépendance, conformément aux règles régissant la preuve des heures travaillées.

En conclusion :

Même en l'absence d'un système automatisé de décompte des heures de travail, **l'employeur peut utiliser d'autres preuves, comme des relevés manuels ou des témoignages**, pour étayer sa position. Cependant, ces preuves doivent être examinées rigoureusement par le juge, qui peut également ordonner des mesures d'instruction si nécessaire.

Cette décision confirme le principe selon lequel **l'absence d'un système de décompte automatique ne décharge pas l'employeur de son obligation de fournir des preuves sur les heures de travail effectuées**.



Nous contacter

04 81 69 56 01
conseil@fortify.fr

Nos implantations

Lyon
(siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

Restez connectés !

 www.fortify.fr

 www.newext-rh.com

 [@fortify-hr-partner](https://www.linkedin.com/company/fortify-hr-partner)

 [@newext-rh-fortify-group](https://www.linkedin.com/company/newext-rh-fortify-group)