



**La mise en place d'un système fiable de suivi du temps de travail et des temps de trajet participe de la protection de la sécurité et de la santé des salariés et, à ce titre, les représentants du personnel peuvent en exiger la mise en place en cas de carence de l'employeur**

L'employeur doit pouvoir justifier du décompte et du contrôle du temps de travail et des temps de trajets inhabituels des salariés. S'il ne le fait pas, les représentants du personnel peuvent l'y contraindre.

Dans ce dossier, la cour d'appel avait constaté des dysfonctionnements affectant le système de contrôle du temps de travail et de déclaration des heures supplémentaires dans l'entreprise.

Elle s'était toutefois contentée de les juger « regrettables » mais avait refusé d'enjoindre à l'employeur de mettre en place des outils adéquats permettant le suivi du temps de travail des salariés tel que demandé par les représentants du personnel.

La Cour de cassation censure cette décision.

En effet, l'obligation de mettre en place des systèmes fiables de décompte du temps de travail a pour vocation d'assurer efficacement la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, le fait que les salariés puissent procéder par eux-mêmes aux déclarations d'heures supplémentaires en dehors des outils mis à leur disposition ne sont pas de nature à caractériser le respect par l'employeur de ses obligations.

Cette décision de principe ouvre donc des perspectives intéressantes puisqu'elle consacre le fait que les représentants du personnel peuvent contraindre l'employeur à mettre en place un système de suivi et de contrôle du temps de travail et des temps de trajet inhabituels.

Un tel outil est indispensable pour éviter le dépassement des durées maximales mais également pour permettre aux salariés de se faire rémunérer de l'intégralité des heures supplémentaires qu'ils réalisent.

Cass. Soc, 5 juillet 2023, n°21-24122

[Télécharger ici](#)