BACAGe
ISSN : 3036-7824
Éditeur : UGA Éditions

05 | 2025

L'administration de la preuve dans le contentieux des heures supplémentaires : une charge alternative ?

Carole Teman

https://publications-prairial.fr/bacage/index.php?id=1367

DOI : 10.35562/bacage.1367

Référence électronique
Carole Teman, « L'administration de la preuve dans le contentieux des heures supplémentaires : une charge alternative ? », *BACAGe* [En ligne], 05 | 2025, mis en ligne le 18 décembre 2025, consulté le 19 février 2026. URL : https://publications-prairial.fr/bacage/index.php?id=1367

Droits d'auteur
CC BY-SA 4.0

Prairial
Pôle éditorial
Lyon Saint-Étienne

L’administration de la preuve dans le contentieux des heures supplémentaires : une charge alternative ?

Carole Teman

DOI : 10.35562/bacage.1367

Droits d'auteur
CC BY-SA 4.0

PLAN

1. La reconnaissance des heures supplémentaires : la charge de la preuve assumée par l’employeur
   1.1. La présentation par le salarié d’éléments de fait suffisamment précis
   1.2. La nécessité pour l’employeur de répondre par des éléments de preuve
2. La réparation du défaut de paiement : la charge de la preuve assumée par le salarié ?
   2.1. Le *quantum* des heures supplémentaires calculé à partir des preuves du salarié
   2.2. La réparation des préjudices subséquents conditionnée par la qualité des preuves du salarié

TEXTE

1 L’adage *actori incumbit probatio*, qui suggère que la preuve incombe au demandeur, « induit en erreur [1]». Ce constat, formulé par les auteurs de l’ouvrage *Droit de la preuve*, trouve une résonance toute particulière en droit du travail, où la charge de la preuve est parfois inversée, partagée ou déplacée. Elle est inversée, par exemple, en matière de paiement du salaire. À cet égard, la Cour de cassation a rappelé récemment qu’il appartient à l’employeur de prouver le paiement de l’intégralité de l’indemnité due au titre des congés payés [2]. La charge de la preuve peut aussi être partagée, ainsi le rôle de chaque partie est réparti en fonction des prétentions respectives. Elle peut encore fonctionner comme un « jeu de raquette [3] ». Dans cette logique alternative, le fardeau probatoire se déplace d’une partie à l’autre au gré des obligations remplies. Le

contentieux des heures supplémentaires, dans lequel salarié et employeur se renvoient la balle probatoire sous l'arbitrage du juge, illustre cette dynamique.

2 Mais pour comprendre le phénomène à l'œuvre, il convient de revenir sur son histoire. En l'occurrence, la charge alternative de la preuve est le produit d'une construction progressive, à la fois législative et jurisprudentielle [4]. Depuis l'adoption de l'ancien article L. 212-1-1 du Code du travail en 1992, devenu article L. 3171-4, la Cour de cassation n'a cessé de préciser les contours de l'administration de la preuve dans le contentieux des heures supplémentaires. Tout d'abord très favorable au salarié, — de simples éléments peu précis pouvaient suffire lorsque l'employeur ne justifiait pas du temps de travail réellement accompli [5] — la jurisprudence infléchit ensuite sa position en 2004 en exigeant du salarié des éléments de nature à étayer sa demande [6]. L'ambiguïté de la formule prétorienne conduit la Cour de cassation à la compléter par l'exigence d'étaiement avec des éléments « suffisamment précis [7] ». Même si la Cour de cassation n'entendait pas imposer la production d'une preuve véritable au salarié, les juges du fond se sont montrés particulièrement exigeants dans leur appréciation. En 2020, la Haute juridiction clarifie enfin sa jurisprudence : le salarié doit présenter des éléments « suffisamment précis » pour permettre à l'employeur « d'y répondre utilement [8] ». Cette même logique s'applique aux cas où le salarié serait tenu par une convention de forfait [9].

3 Ainsi, dans le contentieux des heures supplémentaires, quelle que soit la situation du salarié, en présence ou en l'absence d'une convention de forfait, la charge de la preuve ne saurait peser exclusivement sur le salarié. La jurisprudence entérine alors une charge alternative de la preuve, conciliant débat contradictoire et inégal accès aux preuves [10]. Reste à savoir comment se matérialise cette alternance. Autrement dit, cinq ans après ce revirement de jurisprudence majeur, quelles sont les attentes des juges du fond, à l'égard du salarié comme de l'employeur ? Pour tenter d'y répondre, cette étude s'intéresse aux décisions rendues par la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble, sur trois mois, entre le 1er janvier et le 31 mars 2025, traitant, au moins en partie, du rappel des heures supplémentaires. La recherche a été menée sur *Lexis* 360 à partir des mots-clés « supplémentaires », « heures supplémentaires »,

« complémentaires », « heures complémentaires ». Malgré la richesse du *corpus* disponible sur la base de données, certaines décisions peuvent ne pas être enregistrées. Concernant notre recherche, sur les cent dix décisions accessibles pour la période considérée, seules treize d'entre elles ont été retenues, car répondent à une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires [11].

4 Sans surprise, et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, la lecture de ces décisions met en évidence une véritable alternance probatoire. Celle-ci apparaît nettement si l'on distingue deux séquences : d'abord, la reconnaissance de l'existence d'heures supplémentaires ; ensuite, la réparation du non-paiement. Dans la première, la charge est assumée par l'employeur (1) ; dans la seconde, elle est assumée par le salarié (2).

1. La reconnaissance des heures supplémentaires : la charge de la preuve assumée par l'employeur

5 Pour solliciter la reconnaissance d'heures supplémentaires, le salarié ouvre le débat en présentant des éléments de fait suffisamment précis (1.1). En réponse, l'employeur doit verser des éléments de preuves (1.2).

1.1. La présentation par le salarié d'éléments de fait suffisamment précis

6 Qu'il existe ou non une convention de forfait, la Cour de cassation n'exige du salarié que la présentation d'éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies [12]. Dans les décisions étudiées, cela se matérialise le plus souvent, en absence ou en présence d'une convention de forfait, par un tableau récapitulatif permettant de quantifier un volume horaire [13]. À ce stade, le juge n'examine pas la cohérence globale des éléments présentés. La latitude laissée au salarié est conforme à la position de la Cour de cassation, qui admet qu'un tableau n'a pas à être

particulièrement détaillé [14] ni même parfaitement cohérent [15] pour être considéré comme suffisamment précis.

7 Le tableau n'est toutefois pas l'unique support susceptible de satisfaire l'exigence de précision. Rappelons à ce titre que la Cour de cassation n'exige pas la preuve d'un travail continu [16]. Ainsi, trois attestations de tiers confirmant que le salarié travaillait « tous les jours [17] » ont été jugées suffisamment précises lorsque le débat portait sur le travail dominical. Dans ce cas, ces attestations permettaient une quantification approximative, mais suffisante du temps de travail. À l'inverse, une attestation se bornant à affirmer que le salarié travaillait « sans compter ses heures jusqu'après 18 h » et ne prenait « qu'une pause de 45 minutes entre midi et deux [18] » est jugée imprécise, car elle ne permet pas de mesurer la durée du travail. Cela peut surprendre, car une attestation dispose en soi d'une valeur probatoire théoriquement plus forte qu'un simple tableau écrit *a posteriori* par le salarié demandeur à l'action. Dans d'autres circonstances, cette pièce pourrait même être assimilée à un titre à soi-même, pratique prohibée par l'article 1363 du Code civil. Par opposition, selon la qualité de l'auteur, l'attestation peut être dotée d'une force probante importante [19]. Mais cela s'explique par le fait que le juge ne cherche pas ici à caractériser la force probante du décompte, seulement son caractère suffisamment précis, c'est-à-dire la possibilité de quantifier la durée du travail. Or, en l'espèce, une telle attestation est rédigée en des termes trop abstraits, elle ne permet pas donc de quantifier la durée du travail.

8 Cette souplesse tranche avec une approche plus stricte encore observée en 2022. À titre d'illustration, dans une décision du 4 janvier 2022, la cour d'appel de Grenoble a pu juger que des courriels envoyés en dehors des horaires habituels ne suffisent pas à établir l'existence d'heures supplémentaires. Le seul fait pour un salarié d'adresser un message électronique professionnel atteste, tout au plus, d'une connexion à un terminal à un moment donné. Il ne permet pas de reconstituer une durée de travail effective sur la journée ni d'apprécier une amplitude de travail justifiant un dépassement horaire. En l'espèce, l'absence d'instruction expresse de l'employeur sur la nécessité de traiter des messages hors horaires, conjuguée à un décompte exclusivement fondé sur le premier et le dernier courriel du jour, a conduit les juges à considérer que les éléments produits ne

présentaient pas un degré de précision suffisant pour ouvrir un débat contradictoire. Le salarié a été débouté de sa demande [20].

9 Dans cette perspective, conformément à l'article L. 3171-4, au seul stade de la reconnaissance d'heures supplémentaires non rémunérées, le salarié ne supporte pas la charge de la preuve au sens strict. Il lui revient seulement d'engager l'échange probatoire par la production d'éléments factuels précis. Cela emporte alors, pour conséquence, un report de la charge de la preuve sur l'employeur.

1.2. La nécessité pour l'employeur de répondre par des éléments de preuve

10 Du côté de l'employeur, ce dernier doit verser aux débats des éléments de preuve « de nature à justifier les horaires effectivement réalisés [21] ». En droit interne comme en droit de l'Union européenne, cette charge probatoire s'explique par le fait que le suivi du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. À ce titre, le Code du travail impose l'affichage de l'horaire collectif lorsque le salarié y est soumis [22], quant au cas où le salarié serait soumis à un horaire individuel, sauf si le salarié est au forfait en heures ou en jours [23], l'employeur doit établir un décompte du temps de travail et des repos compensateurs [24]. Concernant le droit de l'Union européenne, la Cour de justice de l'Union européenne en exige davantage en imposant « l'instauration d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du travail journalier de chaque travailleur [25] ». La preuve parfaite devrait donc émaner du dispositif de suivi propre à l'entreprise. Pour autant, l'absence d'un tel système ne prive pas l'employeur « du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies [26] ».

11 Dans les décisions étudiées, un seul employeur se prévaut d'un tel système : les relevés d'horaires de pointage à l'entrée du poste de garde [27]. Mais la cour d'appel les écarte, relevant des erreurs multiples telles que des entrées sans sorties, ainsi que de multiples passages successifs sans logique. S'y ajoutait un débat sur la licéité de la preuve du point de vue du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, auquel la cour d'appel ne répond pas, n'ayant pas été convenablement saisie dans le

dispositif des conclusions du salarié. Toutefois, même si la licéité du dispositif était remise en cause, il n'est pas exclu que la preuve illicite ou déloyale qui en découle aurait pu tout de même être admise [28]. Dans les autres affaires, aucun dispositif de suivi n'est invoqué. Soit l'employeur ne produit aucun élément en réponse [29], soit les preuves produites sont insuffisantes : prétendue autonomie du salarié [30] ; absence de remplissage du logiciel RH sans preuve que le salarié avait été invité à le renseigner [31] ; attestations hasardeuses de tiers affirmant n'avoir pas croisé le salarié et ne permettant pas, tout logiquement, de déduire qu'il ne travaillait pas le dimanche [32] ; quelques relevés de géolocalisation ne démontrant aucune incohérence avec le décompte du salarié [33] ; fiches horaires non signées [34] ; simple rappel interne sur l'autorisation d'heures supplémentaires [35] ; politique interne de limitation des heures supplémentaires [36] ; ou encore de simples affirmations : « la charge ne nécessitait pas d'heures supplémentaires [37] ». Aucun de ces éléments ne permettait de justifier les horaires effectivement réalisés.

12 En creux, l'échec probatoire des employeurs observé dans ces décisions met en lumière la nécessité, pour l'employeur, de se conformer au standard européen en mettant en place un système objectif, fiable et accessible de suivi du temps de travail [38].

13 L'étude des décisions montre que, pour la seule question de l'ouverture du débat sur l'existence des heures supplémentaires, le salarié n'a qu'à présenter des éléments de fait, tandis que l'employeur doit verser des éléments de preuve. À ce stade, l'alternance probatoire n'est que relative, puisque la force probante des éléments versés aux débats par le salarié n'est pas recherchée. Elle se révèle en réalité dans le second temps du raisonnement : celui de la réparation du défaut de paiement, où la charge de la preuve assumée par le salarié ressort clairement.

2. La réparation du défaut de paiement : la charge de la preuve assumée par le salarié ?

14 La réparation comprend à la fois le versement des rappels de salaire, mais également des dommages-intérêts au titre du préjudice subi du fait du non-paiement des heures supplémentaires. À ce second stade du raisonnement, il ressort des décisions étudiées que le juge s'appuie cette fois sur les preuves versées aux débats par le salarié, pour calculer le *quantum* des heures supplémentaires (2.1), mais également pour reconnaître des préjudices subséquents (2.2).

2.1. Le *quantum* des heures supplémentaires calculé à partir des preuves du salarié

15 Selon l'article L. 3171-4 du Code du travail, le juge fixe le *quantum* des heures supplémentaires au vu des éléments produits par les parties et peut, au besoin, ordonner des mesures d'instruction. En pratique, si le juge reconnaît des heures supplémentaires impayées, c'est bien souvent parce qu'il n'existe pas de dispositif d'enregistrement automatique, fiable et infalsifiable du temps de travail. Dès lors, même si le principe demeure celui d'une conviction formée en tenant compte de l'ensemble des éléments versés aux débats, les éléments de preuve fournis par le salarié deviennent déterminants.

16 C'est précisément l'enseignement que l'on peut tirer des décisions rendues par la cour d'appel de Grenoble. En effet, même si rappelons que le juge n'est pas obligé de justifier son calcul [39], plusieurs indices apparaissent. Dans une affaire, la cour d'appel de Grenoble relève des incohérences entre, d'une part, le décompte fourni par le salarié, et, d'autre part, les relevés d'alarme sur lesquels il se fondait. Ces relevés laissaient apparaître un volume hebdomadaire d'heures supplémentaires sensiblement inférieur à celui revendiqué, sans explication. Le décompte, bien qu'élément suffisamment précis pour enclencher le débat, ne suffisait pas pour emporter la conviction. Dans la même logique, la cour relève que les agendas produits avaient

été « manifestement renseignés *a posteriori* [40] » et ne comportaient que les heures d'arrivée et de départ. Là encore, si ces agendas constituaient initialement des éléments suffisamment précis pour obliger l'employeur à répondre quant à l'existence d'heures supplémentaires, sa force probante est ensuite relativisée au stade du calcul des heures supplémentaires. Ainsi, le *quantum* retenu est réduit de 36 618,10 euros. Dans une autre affaire, la cour d'appel réduit le *quantum* d'heures supplémentaires après une analyse détaillée des éléments de preuve produits par le salarié. À ce titre, la cour d'appel reproche au salarié de ne pas avoir éclairé les juges quant aux tâches à accomplir, la quantification de la durée du travail nécessaire à la réalisation de différentes tâches. Elle replace également les courriels produits dans leur contexte pour refuser de caractériser le travail continu : certains messages avaient été envoyés à une heure « classique » par l'expéditeur, alors que seul le salarié y répondait tardivement [41].

17 En conséquence, la charge de la preuve assumée par le salarié au stade du calcul du *quantum* apparaît donc ici de façon éclatante. Cela illustre l'alternance effective dans l'administration de la preuve, qui rejaillit par ailleurs sur la demande de réparation des préjudices subséquents.

2.2. La réparation des préjudices subséquents conditionnée par la qualité des preuves du salarié

18 Le non-paiement des heures supplémentaires peut ouvrir droit à réparation des préjudices dits subséquents. Dans le langage commun, subséquent signifie ce qui suit, vient après. La notion de préjudice subséquent, connue sous la plume des juges du fond, renvoie aux préjudices qui découlent d'un fait dommageable établi. À la lecture des décisions étudiées, trois griefs reviennent : le travail dissimulé, l'exécution déloyale du contrat de travail et le dépassement de la durée maximale du travail.

19 Tout d'abord, concernant le travail dissimulé, à l'exception de deux affaires [42], cette demande est systématiquement associée à celle des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires. Dans ce

cas, la charge probatoire pèse à double titre sur le salarié. D'abord de façon indirecte, car si ce dernier échoue à présenter des éléments suffisamment précis, la demande de rappel de salaires est rejetée, et en conséquence, la demande formulée au titre du travail dissimulé l'est également [43]. Ensuite, directement cette fois, car la charge de la preuve du travail dissimulé repose sur le salarié, qui doit démontrer l'existence, d'une part, d'un élément matériel et, d'autre part, d'un élément intentionnel [44]. À ce titre, le plus souvent, la cour d'appel de Grenoble considère que l'élément matériel est caractérisé si l'employeur n'a pas indiqué « sur les bulletins de paie le nombre d'heures supplémentaires effectivement réalisées [45] ». Autrement dit, l'élément matériel est automatiquement établi dès lors que l'existence d'heures supplémentaires a été retenue par les juges [46]. Concernant l'élément intentionnel, il peut résulter de la quantité importante des heures supplémentaires effectuées par le salarié, ce qui établit que l'employeur ne pouvait ignorer le travail dissimulé [47]. Il peut également découler de l'absence totale de décompte de la durée du travail [48]. Il est encore caractérisé lorsque l'employeur, alors même qu'il connaissait la charge de travail particulièrement élevée du service à certaines périodes, a souhaité supprimer la réalisation d'heures supplémentaires sans justifier de mesures concrètes de réduction de cette charge et en supprimant la remontée des plannings permettant de vérifier les horaires réalisés [49]. Il peut aussi résulter du fait que l'employeur recevait des courriels adressés à des heures tardives ou matinales [50], ou de l'alerte adressée à la hiérarchie concernant les « 46 h 15 » réalisées la semaine précédente [51], ou encore de l'abandon de la modulation du temps de travail considéré non conforme à la législation, sans régulariser pour autant le paiement des heures supplémentaires [52]. Ainsi, la preuve de l'élément intentionnel peut être rapportée si le salarié a réussi à réunir des preuves tangibles quant aux heures supplémentaires effectuées. Mais ces preuves ne sont pas toujours suffisantes, on peut par exemple regretter que l'élément intentionnel soit plus difficilement caractérisé en présence d'une convention de forfait alors même que le *quantum* des heures supplémentaires était important (23 370,61 euros !) [53].

20 Ensuite, le salarié peut également déduire du non-paiement de ses heures supplémentaires, une exécution déloyale de son contrat de travail. À ce titre, un salarié obtient réparation du préjudice résultant

de l'absence de prévision des horaires de travail [54]. Dans ce cas, la cour d'appel de Grenoble rappelle que c'est au salarié de supporter la charge de la preuve dès lors qu'il sollicite la réparation d'un préjudice résultant d'un manquement de l'employeur [55]. Là encore, en prouvant les heures supplémentaires effectuées avec précision, cela contribue à prouver la réalité de la désorganisation.

21 Enfin, à propos du dépassement de la durée maximale de travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Ainsi, l'employeur ne peut donc pas se défendre en contestant le décompte établi par le salarié. Il doit prouver le respect des durées du travail. Toutefois, même si le fardeau probatoire est en théorie supporté par l'employeur, le juge déterminera en pratique le montant des dommages-intérêts en fonction du décompte établi par le salarié, c'est-à-dire de la preuve faite à soi-même du salarié, et peut en déduire, par exemple, que le manquement n'a pas été observé de nombreuses fois [56].

22 En définitive, l'étude des décisions de la cour d'appel de Grenoble a permis de mettre en exergue une véritable charge alternative de la preuve dans le contentieux des heures supplémentaires. Certes, le salarié n'a pas à établir, *stricto sensu*, la réalité de chaque horaire pour ouvrir le débat. Mais plus il sera en mesure de détailler, pour ne pas dire étayer sa demande, plus il favorisera la fixation d'un *quantum* élevé, et, par ricochet, la réparation facilitée des préjudices subséquents. Autrement dit, même si la charge de la preuve du salarié est allégée, elle n'en demeure pas moins importante. Quant à l'employeur, si la preuve des horaires peut être rapportée par tout moyen, seule la mise en place d'un système objectif, fiable et accessible de suivi du temps de travail le prémunit de façon effective.

NOTES

1 E. Vergès, G. Vial et O. Leclerc, *Droit de la preuve*, PUF, 2e éd., 2022, no 193, p. 212.

2 Pour une illustration récente, voir Cass. soc., 3 septembre 2025, no 23-18.275, inédit.

3 E. Vergès, G. Vial et O. Leclerc, ouvrage cité, no 194-195, p. 213-215. F. Terré, *Introduction générale au droit*, Dalloz, 9e éd., 2009, no 594.

4 J.-Y. Frouin, « Le régime de la preuve des heures supplémentaires, évolution de jurisprudence », *JCP S* 2020, n° 22, 2036.

5 Cass. soc., 3 juillet 1996, n° 93-41.645, publié au bulletin : *D.* 1998, p. 261, obs. A. Lyon-Caen. Dans le même sens, voir notamment : Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-42.200, publié au bulletin : *D.* 2001, p. 1672. – Cass. soc., 30 septembre 2003, n° 02-42.730, publié au bulletin ; Cass. soc., 10 mai 2007, n° 05-45.932, publié au bulletin.

6 Cass. soc., 25 février 2004, n° 01-45.441, publié au bulletin.

7 Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-40.928, publié au bulletin.

8 Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919, publié au bulletin – Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 17-31.046, publié au bulletin – Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-15.255, inédit.

9 Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-13.352, publié au bulletin.

10 P. Lokiec, « La preuve des heures supplémentaires », *Dr. soc.*, 2024, p. 261.

11 Décisions retenues (attention, certaines décisions ne sont pas accessibles sur *Judilibre*) :
pour le mois de janvier 2025 : CA Grenoble, ch. soc., section A, 7 janvier 2025, n° 22/03171 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 14 janvier 2025, n° 22/03472 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 23 janvier 2025, n° 22/04125 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 28 janvier 2025, n° 22/03947.
Pour le mois de février 2025 : aucune décision retenue.
Pour le mois de mars 2025 : CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 22/01041 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 22/04036 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 24/01898 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04508 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04504 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04412 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04346 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 25 mars 2025, n° 22/04285 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 27 mars 2025, n° 22/00642.

12 Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919, FP-P+B+R+I (en l'absence d'une convention de forfait) – Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-13.352, publié au bulletin (en présence d'une convention de forfait).

13 En l'absence d'une convention de forfait, voir : CA Grenoble, ch. soc., section B, 23 janvier 2025, n° 22/04125 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 22/01041 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025,

nº 22/04346 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04504 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04412 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 27 mars 2025, nº 22/00642. En présence d'une convention de forfait, voir : CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, nº 22/04036 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 25 mars 2025, nº 22/04285 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04508.

14 Cass. soc., 28 février 2024, nº 22-23.047, inédit : en l'espèce, les deux tableaux produits indiquaient le *quantum* des heures, sans préciser les horaires de travail ni les temps de pause journaliers.

15 Cass. soc., 8 octobre 2025, nº 24-15.651, inédit : en l'espèce, les tableaux produits pour les années 2016, 2017 et 2018 étaient identiques. La cour d'appel en avait alors déduit que la salariée avait extrapolé. Pour autant, la Cour de cassation réaffirme sa jurisprudence en considérant que les tableaux étaient suffisamment précis.

16 Cass. soc., 28 février 2024, nº 22-22.506, inédit.

17 CA Grenoble, ch. soc., section A, 14 janvier 2025, nº 22/03472.

18 CA Grenoble, ch. soc., section A, 7 janvier 2025, nº 22/03171.

19 E. Vergès, G. Vial et O. Leclerc, ouvr. cité, nº 617, spéc. p. 636.

20 Voir p. ex., CA Grenoble, ch. soc., section A, 4 janvier 2022, nº 19/03000.

21 C. trav., L. 3171-4.

22 C. trav., D. 3171-1 et suiv.

23 C. trav., D. 3171-9 et 10.

24 C. trav., art. L. 3171-2 et C. trav., art. D. 3171-8.

25 CJUE, 14 mai 2019, nº C-55/18 : *AJDA* 2019, p. 1641, chron. H. Cassagnaberen P. Bonneville, C. Gänser et S. Markarian ; *RJS* 2019, obs. E. Lafuma ; *RDT* 2019, p. 491, obs. M. Mine ; *D.* 2020, p. 1136, obs. S. Vernac – CJUE, 19 décembre 2024, nº C-531/23, *Loredas* : *BJT* 2025, nº BJT204s2, note X. Aumeran ; *Europe* 2025, comm. 28, note L. Driguez ; *JCP S* 2025, 1063, note S. Rioche.

26 Cass. soc., 7 février 2024, nº 22-15.842, publié au bulletin.

27 CA Grenoble, ch soc., section A, 11 mars 2025, nº 22/04036.

28 G. Loiseau, « L'apprentissage du droit des données à caractère personnel », *JCP S* 2021, 1905 ; G. Loiseau, « Le droit de la preuve illicite », *JCP S* 2023, 1095 ; P. Lokiec, « La preuve des heures supplémentaires »,

Dr. soc. 2024, p. 261 : voir en ce sens, CA Versailles, 3 juin 2021, n° 18/01905. – CA Paris, pôle 6, ch. 7, 7 mars 2024, n° 18/02315.

29 CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 24/01898 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 25 mars 2025, n° 22/04285 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04508.

30 CA Grenoble, ch. soc., section B, 23 janvier 2025, n° 22/04125.

31 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04346.

32 CA Grenoble, ch. soc., section A, 14 janvier 2025, n° 22/03472.

33 CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 22/01041.

34 *Ibid.*

35 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04346.

36 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04504 – CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04412.

37 CA Grenoble, ch. soc., section B, 27 mars 2025, n° 22/00642.

38 Voir en ce sens, X. Aumeran, « Objectivité, fiabilité, accessibilité : maîtres-mots du décompte du temps de travail », *BJT* 2025, n° BJT205b5.

39 Voir notamment, Cass. soc., 4 décembre. 2013, n° 12-22.344, n° 12-11.886, n° 12-17.525 et n° 11-28.314, publiés au bulletin. Le principe a été réaffirmé à de nombreuses reprises, pour des exemples récents, voir notamment, Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919, publié au bulletin – Cass. soc., 29 avril 2025, n° 24-11.432, inédit – Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-17.937, inédit.

40 CA Grenoble, ch. soc., section B, 23 janvier 2025, n° 22/04125.

41 CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, n° 24/01898.

42 CA Grenoble, ch. soc., section A, 28 janvier 2025, n° 22/03947 – CA Grenoble, ch. soc., section A, 25 mars 2025, n° 22/04285.

43 CA Grenoble, ch. soc., section A, 7 janvier 2025, n° 22/03171.

44 P. ex., Cass. soc., 14 mars 2018, n° 16-13.541, inédit.

45 CA Grenoble, ch. soc., section A, 14 janvier 2025, n° 22/03472.

46 Dans la décision CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, n° 22/04508, l'expression adoptée est éclairante : « […] l'élément matériel du travail dissimulé est établi puisque la société X est condamnée à payer à M. [BS] des rappels de salaire sur heures supplémentaires après que la

convention de forfait en jours a été déclarée inopposable sur les trois dernières années de la relation de travail. »

47 CA Grenoble, ch. soc., section B, 23 janvier 2025, nº 22/04125.

48 CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, nº 22/01041.

49 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04346.

50 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04412 (heures tardives) et CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04504 (heures tardives et matinales).

51 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04504.

52 CA Grenoble, ch. soc., section B, 27 mars 2025, nº 22/00642.

53 CA Grenoble, ch. soc., section A, 11 mars 2025, nº 22/04036, voir également, CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04508.

54 CA Grenoble, ch. soc., section A, 28 janvier 2025, nº 22/03947.

55 Voir en ce sens, M. Picq, « L'obligation patronale de loyauté devant la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble. Libre panorama », *BACAGe*, nº 2, 2024, DOI :10.35562/bacage.712.

56 CA Grenoble, ch. soc., section B, 20 mars 2025, nº 22/04412.

RÉSUMÉ

Français

Dans le contentieux des heures supplémentaires, l'administration de la preuve fonctionne comme un « jeu de raquette » : le salarié engage l'échange, et selon les réponses apportées par l'employeur, la balle probatoire lui revient. Pour mieux comprendre la charge alternative de la preuve, il convient de scinder le contentieux des heures supplémentaires en deux temps. Au premier stade du contentieux, celui de la reconnaissance des heures supplémentaires, la charge de la preuve est allégée pour le salarié, tandis qu'elle est renforcée pour l'employeur. Le juge se satisfait, côté salarié, d'éléments factuels précis, matérialisés le plus souvent par un tableau récapitulatif rempli par ses soins, mais il attend de l'employeur des éléments de réponse circonstanciés. Au second stade, celui de la réparation du défaut de paiement, l'évaluation repose davantage sur les éléments transmis par le salarié, car ils permettent d'apprécier le *quantum* d'heures finalement dues, ainsi que d'éventuels préjudices subséquents tels que le travail dissimulé, ou encore l'exécution déloyale du contrat de travail.

INDEX

Mots-clés
convention de forfait , heures supplémentaires, preuve

Rubriques
Droit du travail

AUTEUR

Carole Teman
Maître de conférences en droit privé, Univ. Grenoble Alpes, CRJ, 38000 Grenoble, France
carole.teman[at]univ-grenoble-alpes.fr
IDREF : https://www.idref.fr/283772662
HAL : https://cv.archives-ouvertes.fr/carole-teman