

# Que faire en cas de désaccord sur le relevé d'heures entre salarié et employeur ?

## Réponse courte

En cas de désaccord sur le relevé d'heures, le salarié doit notifier par écrit à l'employeur les éléments contestés, en précisant les dates, horaires et motifs. L'employeur doit alors examiner la réclamation et fournir les justificatifs ayant servi à l'établissement du relevé. Si le différend persiste, il est recommandé de recourir à une médiation interne ou à la délégation du personnel.

À défaut de résolution amiable, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou engager une procédure devant le tribunal du travail. Il est essentiel que chaque partie conserve tous les éléments de preuve (courriels, pointages, témoignages) pour garantir la traçabilité et la défense de ses droits.

## Définition

Le relevé d'heures est un document, sous format papier ou électronique, qui consigne le temps de travail effectivement presté par chaque salarié. Il constitue la base du calcul de la rémunération, des heures supplémentaires, ainsi que du respect des limites légales de la durée du travail. Un désaccord sur ce relevé survient lorsque le salarié et l'employeur ne s'accordent pas sur le nombre d'heures déclarées, leur répartition ou leur qualification (heures normales, supplémentaires, travail de nuit, etc.).

## Conditions d'exercice

L'employeur a l'obligation légale de contrôler et de documenter la durée du travail de chaque salarié, notamment par la tenue d'un relevé individuel d'heures. Le salarié dispose d'un droit d'accès à ses relevés et peut contester toute inexactitude constatée. La charge de la preuve de la durée du travail incombe principalement à l'employeur, sauf en cas de contestation sérieuse et motivée du salarié. L'égalité de traitement et la traçabilité des échanges doivent être garanties tout au long de la procédure.

## Modalités pratiques

En cas de désaccord, le salarié doit notifier par écrit à l'employeur les éléments contestés du relevé d'heures, en précisant les dates, horaires et motifs de la contestation. L'employeur est tenu d'examiner la réclamation et de fournir, dans un délai raisonnable, les justificatifs ayant servi à l'établissement du relevé (pointages, plannings, attestations, etc.). Si le différend persiste, il est recommandé de recourir à une médiation interne ou à la délégation du personnel, si elle existe. À défaut de résolution amiable, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour vérification, ou engager une procédure devant le tribunal du travail. Les parties doivent conserver tous les éléments

de preuve (courriels, feuilles de pointage, témoignages) en vue d'une éventuelle procédure contentieuse.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de formaliser tout échange relatif au désaccord par écrit afin de constituer un dossier probant. L'employeur doit veiller à la transparence des systèmes de pointage et à l'accessibilité des relevés pour chaque salarié. La mise en place d'une procédure interne de contestation, précisant les délais et modalités de traitement, favorise la prévention des litiges. L'intervention de la délégation du personnel ou du service RH peut faciliter la résolution rapide des désaccords. En cas de contentieux, la précision et la fiabilité des relevés d'heures sont déterminantes pour l'issue du litige.

## Cadre juridique

- **Articles L.211-1 à L.211-6 du Code du travail** : encadrent la durée du travail et les obligations de l'employeur en matière de contrôle.
- **Article L.211-28 du Code du travail** : impose la tenue d'un relevé individuel du temps de travail pour chaque salarié.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : prévoit l'intervention de la délégation du personnel en cas de litige relatif à la durée du travail.
- **Article L.312-1 du Code du travail** : encadre l'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : précise le rôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en matière de contrôle et d'injonction.
- **Jurisprudence (Cour d'appel, 18 juin 2020, n° 46/20)** : confirme que la charge de la preuve de la durée du travail incombe à l'employeur en cas de contestation.
- **Obligation de traçabilité et d'encadrement humain** : découle des principes généraux du droit du travail et de la protection des droits du salarié.

L'absence ou l'insuffisance de preuve de la part de l'employeur peut entraîner la reconnaissance des heures revendiquées par le salarié, avec toutes les conséquences salariales et sociales qui en découlent. Il est donc essentiel de garantir la traçabilité et la conservation des relevés d'heures.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.