Comment prouver des heures supplémentaires non enregistrées devant le tribunal du travail ?

Réponse courte

La preuve des heures supplémentaires non enregistrées devant le tribunal du travail luxembourgeois repose sur une **charge probatoire combinée**. L'employeur doit produire le **registre des horaires** prévu à l'article L.211-29 du Code du travail ; à défaut ou en cas de registre lacunaire, le salarié peut établir l'existence des heures par **tout moyen** : relevés personnels horodatés, courriels, plannings, badgeages, témoignages de collègues.

L'arrêt CJUE C-55/18 CCOO du 14 mai 2019 impose à l'employeur de mettre en place un **système objectif, fiable et accessible** de mesure du temps de travail effectif. L'absence d'un tel système ou la production d'un registre incomplet permet au tribunal du travail de tenir pour établies les heures alléguées par le salarié dès lors que ses éléments sont **précis, cohérents et concordants**.

Définition

La **preuve des heures supplémentaires** vise à établir, devant le tribunal du travail, l'existence et le **quantum** des heures effectuées au-delà de la durée normale de travail prévue au contrat ou par la loi. Elle conditionne la recevabilité de la demande de paiement et de **majoration** prévue à l'article L.211-27 du Code du travail.

La **charge de la preuve** en matière d'heures supplémentaires est une question juridique sensible. Le droit luxembourgeois, sous influence du droit européen, a évolué vers un **partage probatoire** qui pèse plus lourdement sur l'employeur disposant des moyens de contrôle, conformément à la jurisprudence CJUE et à l'arrêt CCOO précité.

Questions fréquentes

Comment obtenir le registre des heures auprès de l'employeur ?

Une demande écrite est adressée à l'employeur, idéalement par lettre recommandée préalable. En cas de refus, une sommation interpellative peut être adressée via l'ITM. La traçabilité de ces demandes renforce la position du salarié devant le tribunal du travail.

Comment prouver des heures supplémentaires non enregistrées au tribunal du travail ?

La preuve repose sur une charge probatoire combinée. L'employeur doit produire le registre des horaires (article L.211-29 du Code du travail). À défaut, le salarié peut établir les heures par tout moyen : relevés personnels horodatés, courriels, plannings, badgeages, témoignages de collègues.

Quel standard de preuve pour l'établissement des heures supplémentaires ?

Le standard requiert des éléments précis, cohérents et concordants. Les relevés personnels sont admis sous condition de cohérence avec les autres pièces. Les témoignages, même de collègues, sont recevables s'ils sont circonstanciés et précis sur les dates et durées des heures effectuées.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle jurisprudence européenne sur le suivi du temps de travail ?

L'arrêt CJUE C-55/18 CCOO du 14 mai 2019 impose à l'employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail effectif. L'absence d'un tel système permet au tribunal de tenir pour établies les heures alléguées par le salarié.

Quels modes de preuve sont admissibles pour les heures supplémentaires ?

Tous les modes de preuve sont admissibles : relevés personnels horodatés, carnet ou tableur, courriels, convocations à des réunions tardives, plannings, badgeages et témoignages écrits de collègues. La cohérence et la concordance des éléments sont essentielles pour la recevabilité.

Sur qui pèse la charge de la preuve des heures supplémentaires ?

La charge initiale repose sur le salarié qui invoque les heures, mais l'employeur supporte une charge subsidiaire via le registre obligatoire de l'article L.211-29. En cas de registre absent ou lacunaire, la charge s'inverse partiellement au profit du salarié au sens de la jurisprudence CJUE.

Conditions d’exercice

L'établissement de la preuve obéit à des règles probatoires précises.

Règle	Application
Charge initiale	Sur le salarié qui invoque les heures
Charge subsidiaire	Sur l'employeur via le registre obligatoire
Inversion partielle	Si registre absent ou lacunaire
Standard de preuve	Éléments précis, cohérents et concordants
Liberté de la preuve	Tout mode de preuve admissible
Recevabilité des relevés personnels	Admise sous condition de cohérence
Témoignages	Recevables même de collègues
Système objectif obligatoire	CJUE CCOO transposé en droit interne
Registre obligatoire	Article L.211-29 du Code du travail

Modalités pratiques

La constitution du dossier de preuve suit une démarche méthodique.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Mise en œuvre
Demande du registre à l'employeur	Lettre recommandée préalable
Sommation interpellative ITM	Si refus de communication
Production des relevés personnels	Carnet, application, tableur horodaté
Collecte des courriels	Convocations à des réunions tardives
Témoignages écrits	Attestations de collègues circonstanciées
Données de badgeage	Demande dans le cadre du RGPD
Plannings affichés	Photographies datées si possible
Saisine du tribunal du travail	Requête avec inventaire des pièces

Pratiques et recommandations

Le salarié doit anticiper la difficulté probatoire dès le début de l'exécution de son contrat en tenant un **journal personnel quotidien** des heures de prise et de fin de service. Une simple application mobile horodatée ou un fichier tableur enregistré régulièrement constitue une preuve recevable, à condition d'être renseignée de manière **contemporaine et cohérente**. Les reconstitutions a posteriori sont fragilisées devant le tribunal du travail.

Les **courriels professionnels** envoyés tardivement ou tôt le matin sont des indices forts qui corroborent la présence du salarié à des horaires donnés. La jurisprudence luxembourgeoise admet largement leur valeur probatoire, surtout lorsqu'ils sont accompagnés de témoignages de collègues décrivant l'organisation effective du travail. Le salarié peut demander à l'employeur la communication de ses propres courriels archivés au titre du **droit d'accès RGPD**.

L'**absence de registre** conforme à l'article L.211-29 ou la production d'un registre manifestement incomplet conduit le tribunal du travail à retenir les heures alléguées par le salarié dès lors qu'il produit des éléments cohérents. La règle européenne issue de l'**arrêt CCOO** renforce cette tendance, en faisant peser sur l'employeur la responsabilité du système de suivi. La meilleure stratégie reste donc, pour l'employeur, de tenir un registre complet et accessible au salarié.

Cadre juridique

La preuve des heures supplémentaires combine droit national et jurisprudence européenne.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.211-29	Registre obligatoire des horaires
Art. L.211-23	Régime des heures supplémentaires
Art. L.211-27	Majoration applicable aux heures supplémentaires
Art. L.211-26	Limite de 2 heures supplémentaires par jour
Art. L.221-2 Code du travail (renvoi à l'art. 2277 Code civil)	Prescription triennale de la créance de salaire
CJUE C-55/18 CCOO	Système objectif de mesure du temps de travail

L'absence de registre conforme inverse partiellement la charge de la preuve au profit du salarié. Les éléments produits doivent être contemporains et cohérents pour emporter la conviction du tribunal du travail. Une politique de suivi rigoureux est la meilleure protection pour les deux parties.

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.