Un tableau Excel RH non signé a-t-il une valeur probante ?

Réponse courte

Faible, mais pas nulle. Un tableur est recevable — les faits se prouvent par tous moyens — et il est même la pièce la plus courante des litiges sur le temps de travail ou les primes. Ce qui lui manque, c'est ce qui rattache son contenu à une date et à un auteur : un fichier se modifie sans laisser de trace visible, et la version produite au procès n'est pas nécessairement celle de l'époque.

Le juge l'accueille donc comme un **indice**, dont le poids dépend entièrement de ce qui l'entoure : concordance avec les décomptes de salaire, avec les plannings, avec les courriels qui le transmettaient au fil de l'eau.

Deux moyens lui donnent une force réelle : la **signature électronique**, qui fige le contenu et identifie son auteur, et la conservation par un prestataire **PSDC** au sens de la loi du 25 juillet 2015. Un export PDF horodaté et diffusé chaque mois vaut déjà bien mieux qu'un fichier vivant.

Définition

Le **tableur** est un fichier de travail, conçu pour être modifié. Il n'est ni un original au sens de la preuve littérale, ni une copie : c'est un état à un instant donné, que rien ne distingue d'un autre état.

L'**intégrité** est la propriété qui manque : la garantie que le document produit est bien celui qui existait à la date alléguée. C'est elle que l'article 1322-1 du Code civil exige pour la signature électronique, et que le statut de PSDC apporte à la copie conservée.

Questions fréquentes

Comment donner de la valeur à un relevé tenu sous forme de tableur ?

En le figeant : signature électronique, conservation par un prestataire PSDC au sens de la loi du 25 juillet 2015, ou export PDF horodaté diffusé périodiquement aux intéressés.

Pourquoi un tableur non signé a-t-il une faible force probante ?

Parce que rien ne rattache son contenu à une date ni à un auteur. La version produite au procès n'est pas nécessairement celle de l'époque des faits.

Sur quoi le juge s'appuie-t-il pour apprécier un tableau de suivi RH ?

Sur sa concordance avec les autres pièces : décomptes de salaire, plannings, courriels qui le transmettaient au fil de l'eau. Isolé, il ne vaut qu'un indice.

Un export PDF vaut-il mieux qu'un fichier tableur vivant ?

Oui, dès lors qu'il est horodaté et diffusé régulièrement. Le fichier de travail reste modifiable et perd ainsi la crédibilité qui s'attache à un document figé.

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

Un fichier tableur peut-il servir de preuve dans un litige sur le temps de travail ?

Oui, il est recevable et constitue même la pièce la plus courante de ces litiges. Sa faiblesse tient à ce qu'un fichier se modifie sans laisser de trace visible.

Conditions d’exercice

Un tableur ne se disqualifie pas par sa nature, mais par l'absence de tout élément qui daterait son contenu.

Élément	Portée
Recevabilité	Acquise : la preuve des faits est libre
Force probante brute	Indice ; le fichier reste modifiable sans trace apparente
Fichier signé électroniquement	Contenu figé et auteur identifié (art. 1322-1 du Code civil)
Export PDF horodaté	Fige une version à une date ; suffit pour la gestion courante
Conservation par un PSDC	Présomption de conformité à l'original (loi du 25 juillet 2015)
Diffusion périodique	Un tableau envoyé chaque mois aux intéressés se conteste difficilement après coup
Substitution à une forme légale	Exclue : un tableur ne remplace ni contrat, ni avenant, ni décompte de salaire

Modalités pratiques

Un tableur devient une preuve le jour où l'on cesse de le garder pour soi.

Étape	Détail
Diffusion	Transmettre l'état mensuel aux salariés concernés : leur silence prolongé pèsera
Figeage	Exporter en PDF à date fixe et conserver l'export, pas seulement le classeur vivant
Horodatage	Apposer un horodatage qualifié sur les exports engageant des droits
Historique	Activer le suivi des modifications et le journal d'accès du système de fichiers
Temps de travail	Tenir le registre spécial de l'article L.211-29 : c'est lui que l'ITM contrôle
Éléments de paie	Faire correspondre le tableau au décompte de l'article L.125-7, non l'inverse
Conservation	Dix ans à compter de la clôture de l'exercice pour les pièces comptables

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

Pratiques et recommandations

Le tableur n'est pas le problème ; l'absence de diffusion l'est. Un relevé d'heures partagé chaque mois avec les salariés, sans contestation de leur part, devient une pièce difficile à renier — quel que soit son format. Le même relevé gardé sur un poste de travail et sorti deux ans plus tard n'établit rien.

Le registre des heures n'est pas une option. L'article L.211-29 impose d'inscrire sur un registre spécial ou un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que les prolongations. Un employeur qui ne tient qu'un tableur informel s'expose au contrôle de l'ITM et se retrouve démuni face à une réclamation d'heures supplémentaires.

Ne demandez pas au tableur ce qu'il ne peut pas porter. Un contrat, un avenant, un décompte de salaire ont leurs propres exigences de forme et de remise. Le tableur sert à gérer, à alerter, à préparer — il ne remplace aucun de ces documents et ne fonde à lui seul aucune décision individuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1322-1 du Code civil	Signature électronique : lien indissociable avec l'acte, garantie d'intégrité, identification du signataire
Loi du 25 juillet 2015	Archivage électronique : statut PSDC et présomption de conformité de la copie à l'original
Règlement (UE) 910/2014 (eIDAS)	Niveaux de signature électronique et services d'horodatage qualifié
Art. L.211-29 du Code du travail	Registre spécial ou fichier des heures de travail journalières et des prolongations
Art. L.125-7, paragraphe (1)	Décompte exact et détaillé du salaire remis chaque mois
Art. 16 du Code de commerce	Conservation des documents pendant dix ans à compter de la clôture de l'exercice

Un tableur est recevable mais ne vaut que par ce qui le corrobore, faute de porter en lui-même une date et un auteur. Le figer par un export horodaté et le diffuser régulièrement lui donne plus de force que n'importe quelle précaution de conservation interne.

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.

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