

Nous avons reçu la question suivante de Madame Audrey H, Directrice des Ressources Humaines, concernant les heures supplémentaires et l'absence de pointeuse :

« Nous n'avons pas de système d'enregistrement du temps de travail. Doit-on craindre, de ce fait, que les travailleurs qui prétendent avoir effectué des heures supplémentaires soient présumés avoir raison ? Ou bien, peut-on encore exiger qu'ils apportent la preuve de ces heures supplémentaires avant de les leur payer ? Aussi, peut-on encore leur demander la preuve du fait que ces heures ont été prestées à la demande de leur hiérarchie ou avec l'accord de celle-ci ? »

Selon la jurisprudence (largement) majoritaire, l'absence d'un système d'enregistrement du temps de travail (comme une pointeuse) n'entraîne pas automatiquement une présomption en faveur des travailleurs concernant les heures supplémentaires qu'ils prétendent avoir effectuées.

Il reste donc possible d'exiger que les travailleurs apportent la preuve des heures supplémentaires qu'ils revendiquent, ainsi que de démontrer que ces heures ont été prestées à la demande de leur hiérarchie ou avec l'accord de celle-ci.

Voici les points clés à retenir :

- Il incombe au travailleur de prouver la réalité et l'importance des heures supplémentaires qu'il prétend avoir prestées. Le travailleur doit également prouver que les heures supplémentaires ont été prestées à la demande ou avec l'accord, même tacite, de l'employeur.

- Pour prouver la réalité des heures supplémentaires, le travailleur peut fournir des documents tels que les plannings de travail, des témoignages de collègues ou de supérieurs, ou encore tout autre élément (comme par exemple, des tickets de caisse indiquant que des achats professionnels ont été effectués en-dehors des heures de travail).

Pour éviter des litiges et faciliter la gestion des heures supplémentaires, nous conseillons, dans la mesure du possible, de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail, tel que des fiches de pointage, des systèmes de badgeage ou des outils numériques. Cela permet de disposer de preuves objectives en cas de revendications d'heures supplémentaires et de s'assurer du respect des obligations légales en matière de temps de travail.

En l'absence de tels systèmes, il est essentiel de documenter autant que possible les horaires de travail et de maintenir des communications claires avec les travailleurs concernant les heures supplémentaires, y compris leur autorisation et leur suivi.

* *

*

Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse legal@hralert.be. Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.

Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).