

# Heures supplémentaires : ménagez-vous une preuve !



© 2026 Les Echos Publishing

Dans le cadre de leur emploi, les salariés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires. Des heures qui doivent alors leur être payées et donner lieu à une majoration de rémunération. Mais attention, pour être rémunérées, ces heures supplémentaires doivent avoir été accomplies à la demande de l'employeur ou, tout au moins, avec son accord implicite. Et pour faire face aux litiges intervenant en la matière, l'employeur a tout intérêt à mettre en place un dispositif de contrôle des heures supplémentaires effectuées, comme le démontre une décision récente de la Cour de cassation.

## Une validation du supérieur hiérarchique

Une salariée, engagée en tant que chef de service dans une association, avait, à la suite de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée, saisi la justice en vue d'obtenir, entre autres, le paiement d'heures supplémentaires (et des congés payés correspondant) pour un montant d'environ 2 000 €. Au soutien de sa demande, elle avait fourni, sous la forme d'un tableau synthétique, un relevé des heures de travail effectuées chaque jour sur une période de 2 mois. Elle avait, en outre, produit une attestation d'un collègue visant à démontrer qu'elle subissait une surcharge de travail.

De son côté, l'employeur estimait que les heures supplémentaires accomplies par la salariée ne devaient pas être rémunérées puisqu'elles n'avaient pas été effectuées à sa demande. Concrètement, la réalisation de ces heures n'avait pas été soumise à la validation du supérieur hiérarchique de la salariée, contrairement à ce qu'exigeait une note d'information interne instituant une « Procédure concernant la gestion des heures supplémentaires et complémentaires ».

Saisies du litige, la Cour d'appel d'Agen et la Cour de cassation ont relevé que la salariée avait eu connaissance de cette note de service et qu'elle ne démontrait pas que son employeur avait implicitement donné son accord à la réalisation d'heures supplémentaires. La demande de la salariée a donc été rejetée.

[Cassation sociale, 7 janvier 2026, n° 24-10984](#)

© 2026 Les Echos Publishing