

## Heures supplémentaires

### Règles applicables

Les collaborateurs d'une entreprise peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires. Le présent article explique quelles sont les différences entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire. Par ailleurs, il expose les règles applicables à l'exécution des heures supplémentaires et à la rémunération de celles-ci.

#### Définition et cadre légal

Les heures supplémentaires sont définies comme les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Il s'agit des heures accomplies en plus de la durée du travail convenue par les parties, que celle-ci soit fixée par le contrat de travail, une convention collective (CCT) ou un contrat-type de travail (CTT) ou qu'elle soit déterminée par l'usage. Les heures supplémentaires sont régies par l'article 321c du Code des obligations (CO).

Il convient de les distinguer du travail supplémentaire, à savoir le travail dont la durée excède le maximum légal, soit 45 ou 50 heures par semaine selon la catégorie de travailleurs concernée. Selon l'article 9 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail. Elle s'élève à 50 heures pour tous les autres travailleurs. Les conditions applicables au travail supplémentaire, la durée de celui-ci ainsi que son indemnisation sont prévues aux articles 12 et 13 LTr ainsi qu'aux articles 25 et 26 de l'ordonnance 1 relative à cette loi (OLT1).

#### Conditions applicables

Si les circonstances l'exigent, le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c al. 1 CO). L'employé n'a l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires que si elles sont nécessaires. Tel peut être le cas en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (clôture de l'exercice comptable, inventaire, absence d'un collègue, etc.). En revanche, des carences organisationnelles ou un manque récurrent de personnel ne justifient pas de recourir à des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur. En principe, elles sont réalisées à sa demande. Toutefois, il arrive que le travailleur les accomplisse spontanément. Dans ce cas, il doit en principe les déclarer dans un délai utile afin de permettre à l'employeur de prendre des mesures d'organisation en connaissant le temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées. A défaut,



l'employé risque, sauf circonstances particulières, d'être déchu de son droit à leur rémunération (TF 4A\_28/2018 du 12 septembre 2018 c. 5).

Lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, ce dernier peut, de bonne foi, déduire du silence de son employeur que ces heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable.

### **Rémunération**

Avec l'accord du travailleur, l'employeur peut compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO). Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un CTT ou d'une CCT, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO).

Sous l'une des formes prescrites par l'art. 321c al. 3 CO (contrat, CTT ou CCT), il est possible de prévoir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération de ces heures est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé. Un tel accord peut intervenir tant au début qu'au cours des rapports de travail (ATF 124 III 469 c. 2a). Conformément à la théorie de l'imprévision, lorsque le travailleur est amené en définitive à accomplir un nombre d'heures supplémentaires excédant notablement ce qui était prévisible lors de la conclusion de cet accord, l'employeur ne peut pas s'en prévaloir pour refuser la rémunération de ces heures (TF 4A\_485/2019 du 4 février 2020 c. 6.2.2.2). Si l'indemnisation des heures supplémentaires peut être exclue par écrit, il n'en va pas de même s'agissant du travail supplémentaire (ATF 126 III 337 c. 6).

### **Horaire flexible**

Lorsqu'un travailleur disposant d'un horaire de travail flexible accumule un solde positif d'heures, il doit les compenser par un congé et assume le risque de ne pas pouvoir le faire en cas de résiliation du contrat. Une rémunération en espèces de ces heures de travail excédentaires n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ces heures à l'intérieur de l'horaire de travail flexible convenu en respectant les plages horaires bloquées. Dans un tel cas, il ne s'agit alors plus d'un crédit découlant de l'horaire de travail flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 c. 3).

Juin 2024

