

La rémunération des heures supplémentaires: aperçu général et conseils

04 Mar 2024 - 07:00

| Olivia de Weck, FBT Avocats

3 minutes de lecture

Il n'est pas rare que la charge de travail oblige, ponctuellement du moins, des employés à effectuer des heures supplémentaires. Mais que dit la loi?



L'article 321c du Code des obligations (CO) traite des conditions auxquelles un travailleur peut être tenu d'effectuer des heures de travail supplémentaires (al.1) ainsi que des modalités d'une compensation due par l'employeur, en nature (al.2) ou en espèces (al.3). En vertu de l'article 321c al. 1 CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

Lorsqu'elles dépassent le maximum légal de la durée hebdomadaire du travail, soit 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail, et 50 heures pour les autres travailleurs (art. 9 LTr), il s'agit de travail supplémentaire qui n'est autorisé qu'à des conditions restrictives et selon les compensations définies par la loi fédérale sur le travail (art. 12 et 13 LTr). Bien évidemment, la distinction entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire est essentielle pour les employés soumis à la LTr.

Selon l'article 321c al. 2 CO, ces heures supplémentaires peuvent être compensées, dans un délai approprié, avec l'accord même tacite du travailleur, par un congé de durée au moins égale.

Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur.

L'article 321c al. 3 CO précise que si elles ne sont pas compensées par un congé équivalent, l'employeur doit rétribuer les heures supplémentaires avec une majoration de salaire de 25%, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective de travail.

Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur. Il en est ainsi des heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur, même si le travailleur les a sollicitées ou approuvées en raison des revenus supplémentaires qu'elles lui procurent. Lorsqu'elles sont effectuées à l'initiative du travailleur, elles ne constituent des heures supplémentaires que si elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur, qu'elles sont justifiées et qu'elles sont portées à la connaissance de ce dernier ou qu'il ne peut ignorer leur accomplissement. Ne constituent pas des heures supplémentaires celles qui sont accomplies spontanément par le travailleur, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, sans que des circonstances exceptionnelles ne les justifient dans l'intérêt de l'employeur.

Outre l'existence et la quotité d'heures supplémentaires, l'employé qui en demande la rémunération doit également prouver qu'elles ont été ordonnées ou approuvées par l'employeur, ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier.

En principe, l'employé doit informer son employeur du nombre d'heures de travail supplémentaires effectuées et lui remettre périodiquement un décompte. Cette obligation résulte d'ailleurs du devoir de diligence et de fidélité auquel est soumis le travailleur. L'employé n'est cependant pas tenu de communiquer le détail des heures supplémentaires lorsque l'employeur a prévu un système de contrôle automatique des heures de travail (timbrage, agenda électronique, etc.).

Dans un arrêt du Tribunal fédéral, il avait été constaté que l'employeuse connaissait la nécessité d'effectuer un certain nombre d'heures supplémentaires. Toutefois, quand bien même l'obligation d'annonce de l'employée n'était pas immédiate, le Tribunal fédéral a retenu qu'elle ne pouvait pas pour autant attendre sept ans pour réclamer plus de 7'000 heures de travail, après avoir accepté chaque mois, durant cette longue période, le paiement de son salaire sans jamais faire état des heures supplémentaires effectuées. Dans cette configuration et tenant compte également de la liberté dont l'employée bénéficiait dans l'organisation de son temps de travail, la prétention litigieuse apparaissait abusive.

C'est le lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 128 ch. 3 CO, les créances des travailleurs pour leurs services se prescrivent par cinq ans. Sont concernées notamment les créances de salaire, d'indemnité pour vacances non prises et d'heures supplémentaires.

En vertu de l'article 130 al. 1 CO, la prescription court dès que la créance est devenue exigible, soit en principe dès la fin des rapports de travail. Selon l'article 135 al. 2 CO, la prescription est interrompue, notamment lorsque le créancier fait valoir ses droits par une requête de conciliation.

Si ce qui précède n'est qu'un aperçu général concernant les heures supplémentaires et n'aborde pas en particulier les règles complémentaires prévues dans la LTr, ces propos ont pour objectif de rendre attentifs tant les employeurs que les employés sur le fonctionnement de la rémunération des heures supplémentaires. Ainsi, en résumé, il convient tout d'abord de déterminer pour chaque employé si les heures supplémentaires doivent être, sur le principe (tant selon la loi que selon le contrat de travail), rémunérées. L'employeur doit avoir mis en place un processus de prise en compte des heures

supplémentaires. Il est souvent utile de préciser la procédure de rémunération dans le règlement du personnel par exemple, en spécifiant bien que les heures supplémentaires doivent, en général, être requises par l'employeur ou, du moins, être validées par ce dernier. Enfin, pour éviter toute problématique sur le long terme, il pourrait être utile d'établir un décompte annuel, que l'employé signerait (comme un registre), afin de confirmer par exemple que toutes les heures supplémentaires de l'année X ont été rémunérées et que l'employé n'a plus aucune prétention à faire valoir à cet égard. Il suffit simplement de mettre en place un système clair et organisé pour éviter toute interprétation ou toute réclamation future.



Olivia de Weck

Associée au sein du groupe contentieux et arbitrage

Olivia de Weck est associée au sein du groupe contentieux et arbitrage de FBT. Elle conseille et assiste tant des personnes physiques que des personnes morales dans le cadre de procédures civiles, administratives et pénales. Elle est également très active dans les problématiques de droit pénal économique et dispose d'une large expérience en matière de procédures menées devant le Tribunal des prud'hommes dans le contexte de litiges de droit du travail et de la concurrence déloyale.



FBT Avocats SA est une Etude pluridisciplinaire, implantée à Genève et à Paris, qui intervient dans des activités de niches, à dominante transfrontalière. FBT Avocats SA est l'une des Etudes les plus spécialisées en droit bancaire et financier de Suisse romande. Elle couvre par ailleurs le droit patrimonial de la famille, le droit des sociétés, le droit du travail et des assurances sociales, le contentieux civil, administratif et pénal et la fiscalité.