

HORAIRES FLEXIBLES (PARTIE 1/2)

Les horaires flexibles sont de plus en plus répandus. Ils sont caractérisés par la liberté totale ou partielle du travailleur de répartir son temps de travail. Comme le code des obligations ne comporte pas de règles à ce sujet, il appartient aux employeurs d'en fixer les conditions-cadres dans un règlement. La présente fiche juridique approfondit la différence entre les heures supplémentaires et les heures mobiles ainsi que la notion de solde d'heures mobiles. La fiche juridique qui paraîtra au mois d'octobre sera consacrée au traitement des incapacités de travail dans les modèles d'horaires flexibles ainsi qu'au règlement du temps de travail.

Heures supplémentaires vs. heures mobiles

Le travailleur fait des heures supplémentaires s'il travaille plus que ce qui est dû contractuellement. Les heures supplémentaires sont fournies en cas de besoin de l'entreprise ou sur instruction de l'employeur. En revanche, les heures mobiles sont fournies spontanément, selon la répartition individuelle du travailleur. Dans la pratique, il est souvent difficile de distinguer les heures supplémentaires et les heures mobiles car le simple fait que les heures accomplies soient dans l'intérêt de l'employeur ne suffit pas pour admettre qu'il s'agit d'heures supplémentaires. L'exemple suivant illustre la différence entre les heures supplémentaires et les heures mobiles : Le travailleur reste travailler un peu plus tard le soir pour finir un rapport afin de se consacrer pleinement à une nouvelle tâche le lendemain. Ces heures sont faites selon sa répartition individuelle du temps de travail et constituent des heures mobiles. En revanche, si l'employeur exige que le rapport soit finalisé le soir même et que le travailleur n'en a pas eu le temps avant, il s'agit de véritables heures supplémentaires. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a fait des heures supplémentaires et non des heures mobiles.

Solde d'heures mobiles

L'autonomie du travailleur quant à la répartition des heures n'est pas illimitée. En effet, il ne doit pas accumuler plus d'heures mobiles que ce qu'il peut compenser durant le délai de congé ordinaire sous respect des heures bloquées. Ceci est dû à la liberté de licenciement qui prévaut en Suisse et qui a pour conséquence que le travailleur doit en tout temps s'attendre à la résiliation de son contrat de travail. Si le solde d'heures mobiles devient trop important et ne peut plus être compensé durant le délai de congé ordinaire, ces heures deviennent caduques sans indemnisation. En revanche, si le travailleur ne peut plus compenser ses heures en raison d'instructions de l'employeur ou de besoins de l'entreprise, les heures mobiles deviennent des véritables heures supplémentaires. A défaut de disposition contractuelle contraire, ces dernières doivent être rémunérées avec un supplément de 25%.

L'employeur est bien avisé de définir dans un règlement le nombre d'heures mobiles admissibles. Dans la pratique, les employeurs tolèrent souvent des soldes jusqu'à 30 heures. Plus cette limite est élevée, plus l'employé a des libertés, mais plus l'employeur se voit exposé au risque que les heures mobiles deviennent des heures supplémentaires à rémunérer, faute de possibilités de compensation.



Selon le Tribunal fédéral, il est admissible de prévoir que les heures mobiles qui dépassent un certain seuil sont écrêtées à la fin d'une période de référence. Cependant, si ce seuil est dépassé, il convient de déterminer d'abord si ces heures ont été faites uniquement en raison de la répartition individuelle du travailleur ou s'il s'agit de véritables heures supplémentaires qui doivent être indemnisées.

Pour les soldes d'heures négatifs qui dépassent une certaine limite (par exemple -10 heures), il est conseillé de prévoir explicitement que les heures manquantes soient déduites du salaire. Cependant, avant de procéder à la déduction, l'employeur doit s'assurer que les heures négatives sont dues à l'autonomie du travailleur de répartir son temps de travail, et non à une éventuelle demeure de l'employeur. Dans ce dernier cas, les heures négatives ne peuvent pas être compensées avec le salaire.

Août 2017

