

HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires

Selon l'art. 321c CO, le travailleur est tenu de faire des heures supplémentaires à deux conditions: premièrement, cela doit être exigé par les circonstances, et deuxièmement, les règles de la bonne foi doivent permettre de le lui demander.

La première condition exige que les heures supplémentaires doivent être objectivement nécessaires. Tel est le cas notamment lors de travaux urgents, d'inventaire, d'absences de plusieurs collaborateurs ou encore de charge de travail exceptionnelle. Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur. Si elles peuvent être évitées grâce à une meilleure organisation du travail, elles ne sont pas considérées comme nécessaires.

La deuxième condition présuppose que les heures supplémentaires doivent raisonnablement pouvoir être exigées du travailleur. Ce critère se juge d'une part en fonction de la durée et de la fréquence des heures supplémentaires: plus les heures supplémentaires sont fréquentes et nécessaires sur une longue période, moins l'employeur peut les exiger de son travailleur. D'autre part, ce critère se juge aussi à la lumière de la situation personnelle du travailleur. Des obligations familiales, une formation continue ou un autre emploi peuvent rendre les heures supplémentaires non raisonnablement exigibles.

L'obligation pour le travailleur d'effectuer des heures supplémentaires ne dépend pas de l'imposition de celles-ci par l'employeur. Si le travailleur estime que des heures supplémentaires sont nécessaires, il doit s'en charger. Cependant, il doit impérativement en informer l'employeur pour pouvoir prétendre à une compensation.

La compensation des heures supplémentaires en général

A moins d'un accord écrit contraire, les heures supplémentaires sont compensées par le salaire normal majoré d'un supplément de 25% ou, avec l'accord du travailleur, par un congé de durée égale.

Pour que l'employeur soit obligé d'accorder une compensation des heures supplémentaires, il faut que ces dernières soient sollicitées ou approuvées par l'employeur. L'approbation ne doit pas forcément être explicite: en effet, la jurisprudence estime que les heures supplémentaires sont approuvées si l'employeur sait ou aurait dû savoir que le travailleur a fait des heures supplémentaires, sans cependant y réagir.

La compensation des heures supplémentaires non-imposées

Dans un arrêt critiqué, le Tribunal fédéral (TF) a jugé que les heures supplémentaires non-sollicitées dont l'employeur avait connaissance, mais qu'il ne contestait pas, devaient être rémunérées même si le contrat de travail prévoyait que seules les heures supplémentaires imposées étaient payées. Dans un autre cas, le Tribunal fédéral a statué que les heures supplémentaires non-sollicitées devaient aussi être compensées même si le contrat de travail prévoyait que les heures supplémentaires n'étaient admissibles qu'à condition d'être sollicitées par l'employeur.



En effet, pour le TF, l'absence de réaction de l'employeur par rapport aux heures supplémentaires effectuées dont il avait connaissance revenait à une modification tacite du contrat. Malheureusement, le TF n'avait pas à juger si le résultat avait été le même si les parties avaient soumis toute modification de contrat à la forme écrite.

Conclusion

Au vu de la jurisprudence précitée, l'employeur est bien conseillé d'examiner les extraits de la timbreuse et de réagir s'il constate une irrégularité dans les heures supplémentaires effectuées. Pour les entreprises qui n'enregistrent pas le temps de travail, il est important de savoir que certains tribunaux accordent une importance particulière aux tableaux dans lesquels les travailleurs auraient eux-mêmes noté les heures effectuées.

Juin 2013

