

INFORMATIONS JURIDIQUES

3 / F 19 - 2001

Heures supplémentaires : précision du TF

Le Tribunal Fédéral a récemment rendu un arrêt de principe concernant le travail supplémentaire repris largement par la presse. Cet arrêt précise les notions d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire et restreint notablement la notion de fonction dirigeante élevée.

La situation de fait

Une société de services genevoise d'une cinquantaine de personnes a engagé une collaboratrice chargée de développer une nouvelle division. Son rôle consistait à prospecter la clientèle. Entièrement autonome dans l'organisation de son travail, elle était directement subordonnée au directeur général et faisait partie de la direction élargie; à ce titre, elle participait à toutes les séances de direction. Toutefois, elle n'exerçait pas la signature sociale et devait recevoir l'aval de ses supérieurs pour les contrats qu'elle signait. Son salaire annuel brut se montait à Fr. 120'000.– environ et elle disposait d'une voiture de fonction.

Son contrat de travail stipulait que la rémunération de ses heures supplémentaires était déjà comprises dans son salaire brut et qu'il n'existait par conséquent aucun droit à une compensation particulière à ce titre, que ce soit sous forme de congé ou de supplément de salaire.

Licenciée après dix-neuf mois d'activité, l'employée a réclamé le paiement de 580 heures supplémentaires, dont elle avait tenu soigneusement un relevé.

Heures supplémentaires et travail supplémentaire : distinction

Le Tribunal Fédéral a rappelé que les heures supplémentaires doivent être différenciées du travail supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de l'horaire convenu par le contrat, mais en dessous du maximum prévu par la loi sur le travail (45 ou 50 heures selon le genre d'activité). Ces heures sont régies par le Code des Obligations (art. 321c CO).

Le travail supplémentaire est le travail effectué au-delà des 45 ou 50 heures par semaine ; pour des raisons liées à la protection de la santé des travailleurs, les conditions d'exécution de ce travail supplémentaire sont fixées par la Loi sur le travail.

A titre d'exemple, prenons le cas d'un collaborateur dont la durée hebdomadaire du travail est fixée par contrat à 40 heures et qui en accomplit sept de plus, soit 47 heures, dans une semaine donnée. Sur ces sept heures supplémentaires, les cinq premières seront traitées selon les dispositions du Code des Obligations et les deux dernières selon celles de la Loi sur le travail. Pour les distinguer, les termes heures supplémentaires pour les premières et travail supplémentaire pour les secondes sont communément utilisés.

Conséquences pratiques : rémunération et compensation

Les **heures supplémentaires** sont dans la règle payées avec une majoration de 25 % ou compensées par un congé de même durée, au choix du collaborateur. Les parties au contrat peuvent toutefois prévoir par écrit que les heures supplémentaires seront systématiquement compensées par un congé, ou rémunérées sans supplément, ou encore ne seront ni rémunérées ni compensées, en englobant leur rétribution forfaitairement dans le salaire de base. C'est notamment le cas pour les fonctions de cadres, le salaire plus élevé qui leur est accordé tenant compte notamment de ce facteur.

En revanche, les parties ne peuvent pas déroger à la Loi sur le travail qui prévoit que le travail supplémentaire doit être payé à 125 % ou compensé par une durée égale.

A noter qu'ici aussi le travailleur a le choix du mode de rémunération, laquelle n'intervient toutefois qu'après les 60 premières heures effectuées dans l'année pour le personnel de bureau et des grands magasins.

Exception en matière de travail supplémentaire : la situation des cadre dirigeants

Il convient de rappeler ici que la Loi sur le travail ne s'applique pas aux cadres dirigeants (art. 3 lit. d LTr). Dans l'arrêt commenté ici, le Tribunal Fédéral s'est ainsi posé la question de savoir si l'employée pouvait être qualifiée de cadre dirigeant, c'est-à-dire qu'elle exerçait une fonction dirigeante élevée au sens de la loi.

Le Tribunal Fédéral a rappelé que la situation doit être tranchée de cas en cas sans égard ni aux titres, ni à la formation mais, en tenant compte des véritables responsabilités de l'intéressé et des dimensions de l'entreprise.

Il a également indiqué que les éléments suivants ne constituent pas en soi des critères décisifs :

- le niveau du salaire
- la position de confiance
- le droit de signature
- le pouvoir de donner des instructions.

En revanche, il a retenu comme indices de fonction dirigeante les éléments suivants :

- les véritables responsabilités (nombre de subordonnés, chiffre d'affaires réalisé)
- l'exercice de la signature sociale
- la compétence d'engager et de licencier du personnel dans toute l'entreprise
- l'autonomie budgétaire.

Dans le cas d'espèce, le Tribunal Fédéral a estimé que l'employée n'occupait pas un poste de cadre dirigeant car elle n'exerçait pas la signature sociale, n'avait pas la compétence d'engager et de licencier du personnel et ne disposait pas d'une autonomie budgétaire propre.

A la suite de cet examen, le Tribunal Fédéral a logiquement conclu que les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel, mais en dessous des 45 heures par semaine, ne devaient pas être payées, conformément au contrat signé entre les parties.

En revanche, il a condamné l'employeur à payer le travail supplémentaire à 125 %, en prenant en compte le salaire annuel total (soit y compris le 13^e salaire) moins les 60 premières heures, qui, comme on l'a vu plus haut, n'entraînent pas de compensation.

En conclusion

Il importe que l'employeur règle par contrat la compensation des heures de travail effectuées par ses collaborateurs au-delà de la durée hebdomadaire prévue. A défaut, les heures supplémentaires seront dues quel que soit le niveau de responsabilité des collaborateurs concernés.

D'autre part, selon cette jurisprudence, seuls les cadres exerçant une fonction dirigeante élevée, soit ceux qui détiennent véritablement les leviers de commande de l'entreprise, sont exclus du champ d'application de la Loi sur le travail et ne peuvent prétendre à la compensation du travail supplémentaire.

Dans tous les cas, il n'est pas recommandé de laisser les collaborateurs accumuler trop d'heures supplémentaires; il convient donc d'en réglementer à l'avance précisément tant la définition que le mode de compensation.