

Heures supplémentaires : mieux vaut être clair

Dans les limites de la loi, à savoir 50 heures, respectivement 45 heures en fonction du domaine d'activité concerné (art. 9 loi fédérale sur le travail, LTr), voire éventuellement d'une convention collective (art. 357 code des obligations, CO) ou d'un contrat-type de travail (art. 360 CO), les parties à un contrat de travail restent libres de déterminer le nombre d'heures de travail qui devra être accompli par le travailleur.

Cela ne prive pas pour autant l'employeur d'aller au-delà de cet horaire convenu. Le travailleur peut ainsi être amené à devoir effectuer des heures supplémentaires (art. 321 c CO), dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Elles devront toutefois demeurer exceptionnelles. Elles ne pourront ainsi être imposées lorsqu'elles sont rendues nécessaires par la mauvaise organisation de l'entreprise.

Intervenant dans son intérêt, les heures supplémentaires sont, en règle générale, ordonnées par l'employeur. Dans ce cas, elles devront l'être en temps utile, à savoir au moins quelques jours à l'avance. Selon les circonstances, il se peut toutefois que le travailleur soit amené à les effectuer de son propre chef, sans même qu'il ait reçu d'instruction à ce sujet. Elles devront alors être immédiatement annoncées à l'employeur pour que ce dernier puisse, après les avoir approuvées, prendre les mesures organisationnelles qui s'imposent, à savoir notamment répartir différemment les tâches, voire engager du personnel d'appoint. Si l'employeur n'en a pas connaissance, l'acceptation sans réserve de son salaire habituel par le travailleur sera considérée comme valant renonciation à toutes prétentions y relatives.

L'accomplissement d'heures supplémentaires devra, pour le surplus, toujours être objectivement justifié par la préservation des intérêts de l'employeur. Ainsi le travailleur soucieux et inquiet, qui travaille régulièrement le soir, le week-end ou durant ses vacances, par seul souci de méticulosité, ne pourra pas demander à être indemnisé de ce fait.

Pour éviter ce genre de problèmes, l'employeur serait bien avisé de préciser, dans le contrat de travail ou le règlement du personnel, que seules les heures supplémentaires préalablement ordonnées ou acceptées seront prises en considération. Il est toutefois à noter que les heures supplémentaires accomplies au su de l'employeur ne pourront être contestées si le travailleur démontre qu'il pouvait déduire de son silence, par exemple par la remise de décomptes mensuels, qu'il en approuvait tacitement le principe. Elles seront alors traitées comme si elles avaient été ordonnées par l'employeur.

L'employeur devrait également veiller à ce que le nombre d'heures supplémentaires accomplies puissent être correctement établi, car, en effet, si le travailleur prouve en avoir effectué sans pour autant pouvoir les établir de manière exacte, les tribunaux pourront alors se contenter de les évaluer sur la base d'une simple estimation (art. 42 CO par analogie).

Une fois qu'elles ont été établies, les heures supplémentaires doivent être soit compensées (dans le cadre par exemple d'un horaire variable), avec l'accord du travailleur, soit indemnisées avec une majoration d'un quart au moins (art. 321c CO).

Les parties au contrat de travail demeurent toutefois libres de diminuer ou l'exclure toute contre-prestation de la part de l'employeur. Cette dérogation devra néanmoins être prévue par écrit, soit dans le contrat de travail ou, si celui-ci y renvoie expressément, dans le règlement du personnel. Le travailleur ne pourra cependant renoncer à des heures supplémentaires déjà effectuées.

Même si la compensation ou l'indemnisation n'a pas été expressément exclue, il est à noter toutefois que les cadres supérieurs ne peuvent en principe se prévaloir d'un quelconque droit pour l'accomplissement d'heures supplémentaires, pour autant cependant que leur nombre d'heures de travail n'ait pas été strictement défini. Il est en effet considéré que ce surcroît de travail est largement compensé par un salaire de base plus élevé.

Il peut enfin être prévu que lorsqu'un bonus est versé, celui-ci compensera à due concurrence les heures supplémentaires effectuées.

Ainsi, pour éviter tout litige qui pourrait survenir à ce sujet, nous ne pouvons qu'encourager tout employeur à s'assurer que le concept des heures supplémentaires, surtout s'il veut déroger aux dispositions légales applicables, est bien formalisé dans un document écrit, que ce soit le contrat de travail ou le règlement du personnel.