

*Jugement***Heures supplémentaires: rétribution**

Du moment que l'employeur savait ou devait savoir, en fonction des circonstances, que la travailleuse exécutait des heures de travail supplémentaires, il était tenu de les rétribuer. Peu importe que, contrairement aux dispositions contractuelles, la travailleuse ait omis d'annoncer les heures supplémentaires fournies.

Faits

A. travaillait depuis le 2 octobre 2006 au service de X. en tant qu'aide-ménagère de Y., mère de X. A. était nourrie et logée chez Y. Le 24 octobre 2007, X. résilia le contrat de travail au 31 décembre 2007. Cette rupture des rapports de travail faisait suite à une demande de A. – restée sans réponse – sollicitant une adaptation du contrat et une résiliation partielle dans le sens de la suppression de l'hébergement et des repas.

Le 2 mai 2008, A. engagea une action en justice contre X. en exigeant, entre autres, le paiement de 17 343 francs pour des heures supplémentaires.

Extraits des considérants

5.1 Art. 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.» L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Les parties ont également la possibilité de prévoir, d'un commun accord, la compensation des heures supplémentaires par des congés correspondants.

Concernant les heures supplémentaires, le contrat d'engagement signé par les parties le 6 octobre 2006 contenait la disposition suivante: «Chiffre 3.2 Temps de travail supplémentaire. En règle générale, les heures supplémentaires doivent être compensées d'un commun accord par des congés. D'éventuelles exceptions sont à soumettre à l'approbation de l'employeur. Les heures

supplémentaires doivent être approuvées par X. à la fin de chaque mois.»

Alors que l'obligation d'exécuter des heures de travail supplémentaires convenue dans l'art. 321c CO est impérative au sens de l'art. 361 CO, les parties ont la liberté de prendre des décisions différentes quant à la compensation ou la rétribution des heures supplémentaires. C'est ce que les parties contractantes en cause ont fait en rédigeant la clause citée ci-dessus, qui est donc applicable par principe.

5.2 La jurisprudence considère que la preuve que des heures de travail excédentaires ont été accomplies est administrée lorsqu'il s'avère que l'employeur savait ou aurait dû savoir que l'effort supplémentaire était indispensable. Selon la même logique, les heures fournies dans ces conditions sont considérées comme approuvées.

L'instance précédente a constaté que A. habitait chez Y., y dormait et préparait chaque jour trois repas qu'elle prenait avec la malade, ce qui signifie qu'elle restait en gros au service de cette dernière sept jours sur sept. Y. souffrait d'une démence croissante et de diverses affections physiques de plus en plus lourdes, en conséquence desquelles le médecin avait attesté sa très large dépendance de soins. L'instance cantonale a conclu que X. savait parfaitement, ou du moins était censée savoir, que A. devait nécessairement exécuter des heures supplémentaires pour venir à bout de ses tâches. Lorsque X. remet cette conclusion fort logique en question, elle se contente d'une simple procédure d'appel en se prévalant de sa propre vision des choses.

Dès l'instant où il est établi clairement que X. était au courant – ou aurait dû



être au courant – de la nécessité de A. de fournir des heures de travail excédentaires, le fait que celle-ci ne les ait pas communiquées ne joue plus aucun rôle.

Conformément aux principes de la juridiction du Tribunal fédéral, il convient de faire preuve d'une grande vigilance lorsqu'un employeur fait valoir la déchéance des droits de rétribution des heures supplémentaires sur la base de l'argument de l'omission de communication. Vu l'état de démence croissante de sa mère, on pouvait s'attendre à ce que X. se soucie de cette situation et pose à A., qui vivait sous le même toit que Y., la question d'une éventuelle surcharge de travail que pouvait engendrer la dégradation de la santé de Y.

6. X. conteste aussi le fait que les juges aient accordé à A. l'allègement de la charge de la preuve relevant de l'art. 42 al. 2 CO, étant d'avis que son comportement contraire au contrat, à savoir le fait de ne pas avoir présenté le décompte des heures supplémentaires, ne justifiait pas cette clémence. Le reproche est sans fondement. Il est vrai que le travailleur qui entend faire valoir l'accomplissement d'heures supplémentaires doit en fournir la preuve. Toutefois, lorsque cette preuve stricte est matériellement ou moralement difficile à établir, son administration peut être facilitée par analogie en application de l'art. 42 al. 2 CO. Lors de l'appréciation des éléments de preuve en leur possession, les



Illustration: Christine Barf

Jugement

Heures supplémentaires: compensation

Exiger d'un employé de compenser ses vacances ou des heures supplémentaires au cours de la période où il a été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé n'est possible que si la libération est de longue durée.

Faits

Au service de X. depuis le 1^{er} novembre 1989, A. a été licencié à fin avril 2008 pour le 31 juillet 2008, avec libération immédiate de son obligation de travailler. L'objet du litige: A. était-il tenu de compenser des heures supplémentaires après le licenciement pendant la période où il était libéré?

Extraits des considérants

4.1 Pour le tribunal, A. a compensé 179 heures supplémentaires au cours de la période durant laquelle il a été libéré de son obligation de travailler. Les accords portant sur la compensation étant licites, il ne restait qu'à examiner si un tel accord a bien été passé.

4.2 Les prud'hommes ont admis un accord par actes concluants. Néanmoins, la compensation a bel et bien été prescrite par X., alors même que ce dernier, en libérant A. de son obligation de travailler, avait renoncé à son droit de donner des directives. En conséquence, il n'y avait pas lieu d'imputer au silence de A. un consentement par actes concluants à la compensation décrétée, ce d'autant que celle-ci lui était défavorable. De même, le fait que A. ne se soit pas présenté à son travail pendant sa libération de travailler ne pouvait pas être considéré comme un accord tacite dans la mesure où la libération a été décidée unilatéralement et où elle n'a pas été assujettie à la condition d'une compensation des heures supplémentaires. Une telle conclusion ne pouvait pas non plus être tirée de ce que A. ait accusé réception de son licenciement. Il a certes signalé à la partie adverse qu'il avait pris acte de la déclaration de l'autre partie, mais non pas qu'il en acceptait le contenu. Accuser réception d'un licenciement ne vaut aucunement re-

noncement à ses droits ou à des prestations pécuniaires. La prétention de X., selon laquelle A. se serait tu, respectivement n'aurait pas manifesté son opposition, est donc sans pertinence.

4.3 X. invoque aussi que A. aurait commis un abus de droit en refusant la compensation. Il soutient qu'en cas de libération de l'obligation de travailler, cette attitude relèverait de l'abus de droit manifeste au sens de l'art. 2 al. 2 CC si la libération est de longue durée, mais sans préciser en quoi cela consiste. Dans la mesure où, en l'espèce, on a affaire au délai ordinaire de congé de trois mois appliqué à des rapports de travail de près de vingt ans, on ne peut admettre d'emblée l'existence d'une longue durée. L'abus de droit manifeste selon l'art. 2 al. 2 CC sous-entend des circonstances extraordinaires. De plus, selon une jurisprudence récente du Tribunal fédéral, même le fait qu'un système de compensation ait été effectivement appliqué avant la résiliation des rapports de travail ne suffit pas pour reconnaître un abus de droit manifeste de la part de l'employé réclamant le paiement de ses heures supplémentaires alors qu'il a été libéré de son obligation de travailler.

De même, on ne saurait déduire un abus de droit manifeste du fait que, selon X., A. a provoqué son licenciement par un comportement fautif.

4.5 A. n'était pas tenu de compenser ses heures supplémentaires pendant qu'il était libéré de son obligation de travailler.

*Arrêt du tribunal cantonal de Lucerne, 7 février 2012 (1B1163)
(Traduit de l'allemand)*

juges cantonaux ont conclu que le nombre d'heures supplémentaires exécutées par A. était difficile à déterminer avec précision, les calculs présentés par l'employée étant inexploitable et corroborés par aucun autre moyen probant. Compte tenu d'une situation de travail concrète très lourde, les juges ont exclu le doute quant à l'existence d'heures supplémentaires, ce qui justifiait pleinement leur décision de faciliter l'administration de la preuve en appliquant, par analogie, l'art. 42 al. 2 CO. L'opposition de X. ne change rien à cet état de faits, car le reproche adressé à A. au sujet de ses infractions contractuelles – la non-communication des heures excédentaires accomplies – ne saurait avoir une influence sur le jugement en cause, puisque les juges, sans commettre de violation du droit fédéral, ont considéré valablement que X. connaissait ou devait connaître la nécessité, pour A., de fournir un supplément de travail.

7.2 Il était à vérifier le bien-fondé du recours au tableau ESPA chiffre 2.2.1: «Les femmes dans les couples, y compris les frais pour les membres des ménages ayant besoin de soins» pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires, par analogie, de l'art. 42 al. 2 CO. Cette démarche est approuvée.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 15 juillet 2011 (4A_42/2011)
(Traduit de l'allemand)*