

BGer 4A 227/2016 vom 24. Oktober 2016

Bundesgericht, 2016-10-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_227_2016

FR: TF 4A 227/2016 du 24 octobre 2016

IT: TF 4A 227/2016 del 24 ottobre 2016

Regeste

contrat de travail, heures supplémentaires | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par la partie demanderesse qui a entièrement succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur du canton statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est par principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 1.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

E. 1.3

Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de

l'obligation de motiver imposée par l' art. 42 al. 2 LTF , il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 86 consid. 2; 133 III 545 consid. 2.2; arrêt 4A_399/2008 du 12 novembre 2011 consid. 2.1 non publié in ATF 135 III 112). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

E. 2

Devant le Tribunal fédéral, le litige ne porte plus que sur la question des heures supplémentaires, pour lesquelles le recourant réclame une rémunération de 64'018 fr.50 en capital.

E. 3

Invoquant l'établissement manifestement inexact des faits (art. 9 Cst.), le recourant affirme qu'il ressort du tableau récapitulatif des heures supplémentaires - produit par ses soins - que toutes les heures en question dépassant la " limite cumulée de 10 heures " étaient supprimées, sans aucune compensation. Pour ne pas l'avoir vu, la cour cantonale se serait trompée sur le sens à donner à ce tableau. Il allègue aussi que c'est arbitrairement que la Cour d'appel a constaté qu'exception faite de l'année 2008, il n'a pas accompli d'heures supplémentaires excédant la limite de 10 heures par semaine (recte : par mois) instaurée par l'art. 4.1.1. de la " Procédure horaire de travail " annexée à son contrat de travail. Il soutient que la marge mensuelle de dix heures supplémentaires a été dépassée en février 2009, mars 2009, janvier 2010, février 2010, mars 2011 et octobre 2012.

E. 3.1

Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire, au sens de l' art. 9 Cst. , lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et reconnu, ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable; encore faut-il que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 140 III 16 consid.2.1 p. 18 s.; 138 III 378 consid. 6.1 p. 379 s.). Dans le domaine de l'appréciation des preuves, l'autorité verse dans l'arbitraire lorsqu'elle ne prend pas en compte, sans raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsqu'elle tire des conclusions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234).

E. 3.2

Le décompte produit par le recourant, qui ne porte ni date ni signature, ne fait que mentionner qu'il a effectué 38,19 heures supplémentaires en 2007, 148,35 heures supplémentaires en 2008, 119,27 heures supplémentaires en 2009, 121,17 heures supplémentaires en 2010, 84,20 heures supplémentaires en 2011 et 112,19 heures supplémentaires en 2012, d'où un total de 624,17 heures supplémentaires pour l'ensemble de la période. Ce document n'établit nullement que les heures supplémentaires dépassant la limite mensuelle de 10 heures supplémentaires par rapport à l'horaire de travail contractuel - qui peuvent seules être compensées ou rétribuées, en vertu de l'art. 4.1.1 de la " Procédure horaire de travail " susmentionnée dont il sera question ci-dessous - étaient éliminées par l'employeuse, sans compensation. Le recourant ne prétend pas qu'il était arbitraire de retenir que le tableau des heures dépassant l'horaire contractuel relevées par le système de pointage

de l'intimée, que celle-ci a produit avec sa réponse du 18 février 2014, concorde avec le décompte qu'il a lui-même produit en première instance. Or, le tableau de l'intimée montre que, par rapport à la marge contractuelle de plus ou moins 10 heures par mois, les excédents mensuels d'heures sont inférieurs ou égaux à cette limite pour 2007 et de 2009 à 2012, et qu'ils la dépassent uniquement en 2008 où l'excédent est de 12,3 heures par mois, ce qui représente 2,3 heures par mois au-delà de la marge de 10 heures en question. Le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits n'a pas de fondement.

E. 4.1

Le recourant reproche à l'autorité cantonale d'avoir transgressé les art. 18 et 321c CO . A l'en croire, il n'existerait aucune clause contractuelle prévoyant d'exclure la rémunération des dix premières heures mensuelles dépassant l'horaire contractuel, ni dans le contrat du 18 juin 2007, ni dans le règlement interne de l'intimée, ni dans la " Procédure horaire de travail ". Il prétend que ce dernier document ne contiendrait à cet égard qu'une simple règle de comportement concernant l'utilisation de la timbreuse. Le fait qu'une telle règle figure dans un document contractuel annexe, poursuit-il, confirmerait sa nature de pure règle de comportement. Il serait exclu d'interpréter au regard du principe de la confiance ladite règle comme excluant la rémunération des heures supplémentaires se situant " à l'intérieur de l'écart de dix heures mensuelles dans le cas où (l'employeuse) a connaissance des heures supplémentaires accumulées par son employé ". Se référant à WYLER/HEINZER et à l'arrêt 4C.337/2001 du 1er mars 2002, il allègue que si un employeur a connaissance des heures supplémentaires, il doit s'y opposer, sinon il doit les rétribuer. En ayant retenu que les parties avaient exclu la rémunération des heures supplémentaires ne dépassant pas la limite mensuelle de dix heures, la Cour d'appel aurait gravement violé les règles d'interprétation du contrat déduites de l' art. 18 CO .

E. 4.2

L' art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Plus précisément, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (al. 3 in principio). Constituent des heures supplémentaires, au sens de l' art. 321c CO , les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a; arrêt 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1). Selon la jurisprudence, sous l'une des formes prescrites par l' art. 321c al. 3 CO , soit par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, les parties peuvent déroger au système légal de rétribution et convenir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération de ces heures est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a p. 472 et les références; arrêt 4A_172/2012 du 22 août 2012 déjà cité, consid. 6.1). Par ailleurs, il convient de faire une distinction entre les heures supplémentaires et le solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire de travail flexible (gleitende Arbeitszeit). Les parties peuvent ainsi convenir que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (plages " bloquées ") doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du

temps. En contrepartie de cette autonomie, le travailleur doit spontanément compenser par un congé le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps (arrêt 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2; JEAN-PHILIPPE DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon éd., 2013, n° 10 ad art. 321c CO ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 110 s.). Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées, à l'intérieur de l'horaire de travail flexible; il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 consid. 3). S'il peut paraître délicat de délimiter les heures supplémentaires du solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible, il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (arrêt 4A_611/2012 du 19 février 2013 déjà cité, *ibidem*).

E. 4.3

In casu, le contrat de travail conclu par les plaideurs le 18 juin 2007 renvoyait expressément au règlement interne de l'employeuse. Le règlement interne, à son art. 8 in fine, prescrivait pour sa part que les " dispositions spéciales complémentaires au présent règlement sont applicables (notamment en matière d'horaire variable) ". C'est ainsi que le règlement interne est complété par la " Procédure horaire de travail ", qui fixait en particulier les règles concernant l'horaire de travail. A considérer ces renvois successifs, il ne fait nul doute, quoi qu'en pense le recourant, que le document " Procédure horaire de travail " faisait partie intégrante du contrat de travail. Le chiffre 4.1.1 de ce document, sous l'intitulé " Horaire variable ", rappelait que la durée réglementaire de travail hebdomadaire était de 40 h. à plein temps; il instaurait des périodes bloquées durant lesquelles la présence de tous les collaborateurs était obligatoire (de 9h. à 12 h. tous les matins, de 14h.15 à 16 h.30 du lundi au jeudi et de 14h. 15 à 16 h. le vendredi) et des périodes variables durant lesquelles chaque collaborateur pouvait organiser librement le début et la fin de son travail (de 7h.30 à 9 h., de 12h. à 14 h.15 et de 16 h.30 à 19 h.). Il est incontestable que le chiffre 4.1.1 de la " Procédure horaire de travail " mettait en place un horaire de travail flexible au sens décrit ci-dessus. Le travailleur mis au bénéfice d'un tel horaire de travail doit en principe compenser dans un délai raisonnable les heures qu'il a effectuées en supplément par un congé (WYLER/HEINZER, *op. ci.*, p. 110 in medio).

E. 4.4

Le chiffre 4.1.1 in fine de la " Procédure horaire de travail " stipulait qu'il appartenait " à chacun de gérer son temps de travail afin d'arriver en fin de mois avec un écart de +/- 10 heures par rapport au temps théorique ". Il sied d'interpréter cette clause selon le principe de la confiance (ATF 140 III 134 consid. 3.2 p. 138 s.; 138 III 29 consid. 2.2.3 p. 35 s.), la volonté réelle et concordante des parties n'ayant pas pu être déterminée à ce propos. Le temps théorique, selon le sens ordinaire des mots, est la durée de travail convenue, qui était, d'après le règlement interne, de 40 h. par semaine. Le recourant bénéficiant de cinq semaines de vacances annuelles (25 jours ouvrables), il travaillait, par année de 52 semaines, effectivement 47 semaines (52 - 5); en semaines par mois, on obtient le chiffre de 3,91 semaines, ramené par simplification à 3,9 (47 semaines: 12 mois). Autrement dit,

chaque mois il devait accomplir 156 heures de travail (3,9 x 40 h.). La clause en question se rapportait à un écart de plus ou moins 10 heures avec le " temps théorique ", qui, comme on vient de le voir, était de 156 heures mensuelles. Le devoir de gérer son temps de travail pour respecter cette marge devait être compris, de bonne foi, en ce sens que le recourant était tenu d'accomplir chaque mois au minimum 146 heures de travail (156 - 10) et que jusqu'à un maximum de 166 heures de travail par mois (156 + 10), les heures dépassant l'horaire convenu de 156 heures n'étaient ni compensées, ni rétribuées. Le passage invoqué par le recourant de WYLER/HEINZER (op. cit., p. 100) ainsi que l'arrêt qu'il cite (arrêt 4C.337/2001 du 1er mars 2002 consid. 2) traitent du devoir du travailleur d'annoncer les heures supplémentaires effectuées. Cette problématique ne se pose pas en l'occurrence, puisque l'intimée disposait d'un système de timbrage (par pointeuse ou ordinateur) et qu'elle ne pouvait donc ignorer les heures supplémentaires accomplies (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 101 en haut). Il a été retenu sans arbitraire (cf. considérant 3 supra) qu'en 2007, 2009, 2010, 2011 et 2012 les excédents d'heures mensuels effectués par le recourant ne dépassaient pas 10 heures. Conformément à l'art. 4.1.1 de la "Procédure horaire de travail ", ces excédents mensuels ne devaient pas être compensés par un congé, ni être rémunérés en espèces. En revanche, pour l'année 2008, les excédents mensuels d'heures accomplies par le travailleur se montaient à 12,3 heures. Déduction faite de la marge de 10 heures mensuelles de l'art. 4.1.1, seul un reliquat de 2,3 heures par mois, représentant 27,6 heures pour l'année (2,3 x 12), se devait d'être compensé, en vertu de l'art. 8 du règlement interne de l'intimée, par un congé avec une majoration de 25%, le recourant n'ayant pas démontré que les heures en cause résultaient d'un travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés. Le droit à la compensation par un congé des heures supplémentaires en question sera examiné avec le dernier grief du recourant.

E. 5

A son appui, le recourant se prévaut d'une violation de l' art. 324a CO . Il soutient que le seul moment où il aurait pu récupérer ses heures supplémentaires était pendant le délai de congé, durant lequel il était incapable de travailler à la suite d'un accident. Il en infère qu'il a été empêché de compenser ses heures supplémentaires. Il n'en est rien. Le recourant avait le droit de compenser par un congé 27,6 heures majorées de 25%, ce qui donnait 34,5 heures en tout. Il n'a pas été établi que les besoins de l'intimée ou des directives de celle-ci l'auraient empêché de compenser ces 34,5 heures par du temps libre entre 2009 et 2012. Le moyen n'a aucune consistance.

E. 6

Il suit de là que le recours doit être rejeté. Le recourant, qui succombe, paiera l'émolument judiciaire et versera une indemnité à titre de dépens à l'intimée (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.