

VS_GERICHTE A1 21 139 vom 29. Juni 2022

VS Kantonsgericht, 2022-06-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_21_139

FR: VS_GERICHTE A1 21 139 du 29 juin 2022

IT: VS_GERICHTE A1 21 139 del 29 giugno 2022

Regeste

A1 21 139 A1 21 140 ARRÊT DU 29 JUIN 2022 Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public Composition : Christophe Joris, président ; Jean-Bernard Fournier et Thomas Brunner, juges ; Elodie Cosandey, greffière, en les causes X _____, recourant, représenté par Maître Emilie Praz, avocate, 1951 Sion et Y _____, recourante, représentée par Maître Emilie Brabis Lehmann, avocate, 1002 Lausanne contre CONSEIL D'ETAT DU VALAIS, 1951 Sion, autorité attaquée (Fonction publique) recours de droit administratif contre la décision du 19 mai 2021

Erwägungen

E. 2

A titre de moyens de preuve, le recourant n° 1 a requis l'audition de E _____, qui avait été son collègue et responsable avant son départ à la retraite, ainsi que le dépôt des procès-verbaux des séances du comité de direction de la recourante n° 2 pour les années 2002 à 2018. Relativement à cette audition, le droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 Cst. ne comprend pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_628/2020 du 11 mai 2021 consid. 2.2) ; l'autorité de jugement peut ainsi renoncer à citer des témoins si elle peut dénier à ces témoignages une valeur probante décisive pour le jugement (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 5.2.1 et 2C_850/2014 du 10 juin 2016 consid. 6.1, non publié in ATF 142 II 388), ce qui est le cas en l'espèce. En effet, ce moyen de preuve n'apparaît pas décisif et n'est pas de nature à influencer sur la décision à rendre, la situation des parties étant suffisamment établie par les actes de la cause, le Conseil d'Etat ayant par ailleurs transmis l'entier du dossier en sa possession les 11 août et 8 septembre 2021. Il en va de même concernant les procès-verbaux cités par l'employé. Ces différents moyens de preuve ne seront donc pas administrés.

- 10 -

E. 3

A titre liminaire, il convient de rappeler que les parties ne contestent pas que les rapports de travail relevaient du droit public. Dans la mesure où certains griefs des recourants se recoupent, ils seront traités simultanément. En effet, en substance, tous deux soulèvent des griefs en lien avec une constatation inexacte des faits sous plusieurs aspects et se plaignent du calcul tel qu'opéré par le Conseil d'Etat, tant pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires à dédommager que pour fixer le montant de l'indemnité correspondante.

E. 4

Dans un premier temps, il s'agit de se pencher sur le principe des heures supplémentaires afin d'établir dans quelle mesure elles pouvaient être acceptées. En effet, la recourante n° 2 argue à cet égard que le fait d'assurer par rotation le service d'exploitation le week-end et les jours fériés faisait partie intégrante du travail de l'employé et était inclus dans son salaire mensuel brut, si bien que les heures supplémentaires n'étaient pas d'emblée requises et admises par l'employeur, mais auraient dû faire l'objet d'une annonce et d'une compensation en temps libre ou, à défaut et uniquement en cas d'accord de l'employeur, d'une rémunération.

4.1.1. Les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du Code des obligations (CO). Toutefois, les règles relatives au contrat de travail sont applicables à titre subsidiaire, en cas de lacunes dans la réglementation ou si celle-ci le prévoit (ATF 139 I 57 consid. 5.1 ; 138 I 232 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_910/2011 du 27 juillet 2012 consid. 5.1 ; v. aussi à ce sujet Rémy Wyler / Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique - Principes généraux*, LPers-CH, LPers-VD, 2017, p. 7).

4.1.2. Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO ; ATF 123 III 84 consid. 5a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 5.2). Cet accord peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2020 précité consid. 5.2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (art. 321c al. 3 CO). Selon la jurisprudence, 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

- 11 - forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2 et 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 6.1). Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'article 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 126 III 337 consid. 6a et 116 II 69 consid. 4a ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5 ; 4A_227/2016 précité consid. 4.2 et 4A_172/2012 précité consid. 4.1). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 précité consid. 5 et 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1 ; v. aussi Rémy Wyler / Boris Heinzer, *Droit du travail*, 4e éd., 2019, p. 140-141). Il faut opérer 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 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 a la responsabilité de récupérer à temps 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. 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

- 12 - des plages bloquées. Il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_518/2020 du 25 août 2021 consid. 5.4.4 ; voir aussi Christian Bruchez / Patrick Mangold / Jean Christophe Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4e éd., 2019, n. 14 p. 95). Ainsi, une indemnisation peut entrer en ligne de compte, lorsque le système d'horaire flexible s'avère illusoire, parce que les besoins de l'entreprise ou des directives expresses de l'employeur ne permettent pas, dans les faits, de compenser un surplus d'heures dans le cadre de l'horaire de travail flexible convenu, rendant ainsi celui-ci inopérant. Dans ce cas, les heures qui n'ont pas pu être compensées en temps utile devront être indemnisées, conformément à l'article 321c al. 3 CO (Philippe Carruzzo, Le contrat individuel de travail : commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, n. 8 p. 64). En pratique, il est souvent délicat de tracer la frontière entre les heures supplémentaires et le 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_518/2020 précité consid. 5.4.4 ; 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2 et 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). 4.1.3. La collectivité publique en sa qualité d'employeur est tenue de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu, cela quand bien même elle soumettrait les rapports de travail de son personnel au droit privé directement applicable et non pas seulement applicable à titre de droit public cantonal supplétif (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.3.2). Conformément au principe de la confiance, qui, en tant qu'expression du principe de la bonne foi (art. 9 Cst.), s'applique aux procédures administratives, les décisions, déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître (arrêt du Tribunal fédéral 2P.170/2004 du 14 octobre 2004 consid. 2.1 ; voir aussi arrêt du Tribunal fédéral 8C_282/2021 du 11 janvier 2022 consid. 4). 4.1.4. Selon des principes de droit privé - applicables à tout le moins par analogie à la conclusion des rapports de service -, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte

- 13 - général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 5.2.1). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties (art. 18 al. 1 CO) - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante ; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III précité consid. 5.2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_254/2021 précité consid. 5.2.2). Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 135 III 295 consid. 5.2 et 130 III 417 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_254/2021 précité consid. 5.2.2).

- 14 - 4.2.1. En l'occurrence, il ressort du cahier des charges du 25 mars 2002 lié à la fonction d'exploitant de A _____ ce qui suit : « Durée du travail : - activité à plein temps,

- selon l'horaire des communes

- un tiers temps à B _____ - assurer par rotation le service d'exploitation hors de l'horaire habituel, le week-end et les jours fériés » Selon le statut du personnel communal de la commune de C _____ du 1er mars 1991 (ci-après : SPC 1991), auquel renvoyait la décision d'engagement, la semaine normale de travail est de 5 jours et comprend, pour le personnel d'exploitation, 42 heures (art. 23 let. b). En vertu de l'article 19 SPC 1991, en cas de nécessité, le fonctionnaire peut être astreint à un travail supplémentaire, à effectuer en dehors de l'horaire normal de travail, prévu dans les ordres de service. Cet article dispose également que ces heures seront, en principe et dans la mesure du possible, compensées par des congés à prendre sur l'horaire normal de service ; que la compensation totale devra être réalisée au plus tard pour le 30 avril de l'année suivante ; que les heures supplémentaires non compensées, pour des raisons majeures, ne pourront être payées qu'avec l'accord du Conseil communal et que les heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires des classes 1 à 13 et par des fonctionnaires hors-classe ne sont ni compensées, ni payées. Conformément aux statuts du personnel communal du 11 septembre 2011 (ci-après : SPC 2011), sauf dispositions contraires du contrat de travail, la durée normale de travail est de 8

h 24 par jour, respectivement de 42 heures par semaine (art. 18 al. 1). Dans la règle l'horaire de travail doit être organisé de façon à ce que les heures supplémentaires ne soient pas nécessaires. Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut être astreint à effectuer du travail supplémentaire (art. 19 al. 1 SPC 2011). Les heures supplémentaires ordonnées ainsi que la majoration applicable, à l'exception des commissions, seront en principe compensées en temps libre équivalent dès que possible, sur demande du responsable du personnel ou du collaborateur avec l'accord de son responsable. Le paiement des heures supplémentaires n'est effectué qu'à titre exceptionnel, avec l'accord des deux parties (art. 19 al. 2 SPC 2011). Depuis le 1er janvier 2018 sont entrées en vigueur les dispositions sur le temps de travail et les piquets et autres indemnités des employés de A _____. Selon l'article 12 de ces dernières, la durée hebdomadaire du travail est effectuée du lundi au vendredi. Par ailleurs, la durée du travail doit être adaptée au volume de travail. Les heures

- 15 - supplémentaires doivent donc constituer l'exception (art. 17 al. 1). Peuvent être considérées comme heures supplémentaires les heures accomplies le samedi, le dimanche, les jours fériés et chômés (art. 17 al. 2). 4.2.2. A suivre la recourante n° 2, le fait que le service d'exploitation hors de l'horaire habituel, le week-end et les jours fériés, soit mentionné dans le cahier des charges démontre que celui-ci était inclus dans la durée du travail prévue contractuellement et, par conséquent, dans le salaire mensuel brut de l'employé. La Cour de céans ne saurait toutefois partager ce point de vue. En effet, il s'agit d'un service de rotation irrégulier prévu notamment les week-ends et les jours fériés, si bien qu'il sort du cadre de la semaine normale de 5 jours définie à l'article 23 SPC 1991. Certes, il est possible de déroger à cette répartition habituelle dans le contrat de travail. Cependant, il ne semble pas que les employés concernés aient compris cette mention dans ce sens. A cet égard, il ressort des pièces du dossier que le recourant n° 1 a systématiquement noté les heures effectuées lors de ces rotations depuis son engagement, ce qu'il n'a pas fait pour le travail réalisé dans le cadre de l'horaire normal. Selon les décomptes manuscrits remis à l'employeur en automne 2017, tant le recourant n° 1 que son collègue considéraient ces services par rotation comme des heures supplémentaires. D'ailleurs, aucun élément au dossier n'indique que ces récapitulatifs aient été contestés à la suite de leur transmission. Il sied dès lors d'interpréter cette clause selon le principe de la confiance (ATF 140 III 134 consid. 3.2 et 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. Sur le principe, ni le SPC 1991 ni le SPC 2011 ni encore les dispositions adoptées en 2018 n'excluent les heures supplémentaires et leur paiement lorsqu'elles n'ont pas pu être compensées en nature. En tant que travail effectué les week-ends et les jours fériés, ces services d'exploitation par rotation entrent dans la définition prévue à l'article 19 SPC 1991. A cela s'ajoute que le fait que la mention du service de rotation dans le cahier des charges soit inscrite séparément sous le titre « durée du travail », et non sous celui listant les activités liées au poste de travail, plaide également en faveur d'une tâche supplémentaire à l'activité à plein temps telle qu'explicitée à l'article 23 let. b SPC 1991. De plus, compte tenu de la rémunération prévue dans la décision d'engagement du recourant n° 1, on ne peut non plus pas partir du principe que du travail de nuit, les week-ends ou les jours fériés étaient forfaitairement compris dans le salaire. Les déclarations de l'ancien président du comité de direction de la recourante n° 2 en séance du 22 novembre 2018, selon lesquelles les employés avaient un horaire irrégulier, notaient leurs heures et les compensaient, correspondent également au régime prévu à l'article

- 16 - 19 SPC 1991, à savoir que les heures supplémentaires doivent en principe être compensées en temps et que ce n'est qu'exceptionnellement, pour des raisons majeures, qu'elles peuvent être payées avec l'accord du Conseil communal. Contrairement à l'avis de la recourante n° 2, on ne peut non plus assimiler la situation à celle d'un horaire de travail flexible dans lequel le travailleur a la responsabilité de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées. En effet, conformément aux récapitulatifs remis à l'employeur en automne 2017 et non contestés par ce dernier à cette époque, le recourant n° 1 et son collègue ont tous les deux accumulé de nombreuses heures supplémentaires, ce qui tend à démontrer que malgré la grande autonomie qui leur était laissée, il n'était pas possible de répercuter les heures inhérentes au service par rotation des week-ends sur celle de la semaine ordinaire de travail de 42 heures. Ainsi, un système de compensation par le biais d'un horaire de travail flexible était illusoire, compte tenu de la charge de travail à réaliser. Ces heures n'ont pas été librement accumulées par la simple volonté du travailleur mais imposées par les besoins de l'exploitation et les directives de l'employeur. Eu égard à ces différents éléments, il y a par conséquent lieu de retenir que le service d'exploitation par rotation n'était pas compris dans la durée ordinaire de travail de 42 heures et qu'il s'agit d'heures supplémentaires ordonnées par l'employeur. Même si l'on retenait que les heures supplémentaires effectuées par le recourant n° 1 n'avaient pas été sollicitées explicitement par l'employeuse, il conviendrait d'admettre qu'elles ont été accomplies au vu et au su de celle-ci, qui avait suffisamment d'indices pour constater que le temps de travail convenu de 42 heures ne suffisait pas à accomplir les tâches confiées, ce d'autant plus que, comme la recourante n° 2 l'a constaté dans sa décision du 15 octobre 2019, le site d'exploitation ne comptait que deux employés. L'on ne décèle ainsi pas de constatation inexacte des faits à ce propos dans la décision du Conseil d'Etat. Partant, le grief de la recourante n° 2 doit être rejeté.

E. 5

Il convient désormais de déterminer si une partie des prétentions invoquées par le recourant n° 1 est périmée, respectivement si elle est atteinte par la prescription, comme le soutient la recourante n° 2.

E. 5.1

La tardiveté de l'annonce de l'accomplissement des heures supplémentaires doit être distinguée de la tardiveté de la demande d'indemnisation de ces mêmes heures. La seconde est essentiellement soumise à la prescription applicable aux créances salariales, tandis que la première relève prioritairement de la logique de l'abus de droit

- 17 - (Aurélien Witzig in Luc Thévenoz / Franz Werro, Commentaire romand - Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 19 ad art. 321c CO).

E. 5.1.1

Le délai de prescription pour les prétentions en matière d'heures supplémentaires, d'heures négatives et de temps de travail supplémentaire est régi par l'article 128 al. 3 CO (cinq ans) et commence à courir dès que la créance est devenue exigible (art. 130 al. 1 CO ; cf. Giuseppe Donatiello in Luc Thévenoz / Franz Werro, Commentaire romand - Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 25 ad art. 341). La créance est échue à la fin du mois au cours duquel le travail en plus ou en moins a été effectué (art. 323 al. 1 CO). Le délai de prescription concernant les heures supplémentaires est interrompu et un nouveau délai recommence à courir lorsque l'employeur confirme le droit, par exemple sur les fiches de

salaires. En cas de convention de compensation des heures supplémentaires, le droit à l'indemnisation prend naissance à l'expiration de la « période appropriée » (cf. art. 321c al. 2 CO) pendant laquelle la compensation aurait dû être effectuée, mais au plus tard au moment du départ (art. 339 al. 1 CO ; Matthias Meier, Rechte und Pflichten während der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist, 2022, n. 248, p. 129-130). En principe, le délai de prescription des créances en compensation des heures supplémentaires ne commence à courir qu'à la fin des rapports de travail, car la compensation est possible jusqu'à ce moment (Christian Bruchez / Patrick Mangold / Jean Christophe Schwaab, op. cit., n. 16 p. 96 ; Philippe Carruzzo, op. cit., n. 4 p. 61).

E. 5.1.2

Lorsque le travailleur tarde à annoncer les heures supplémentaires et accepte sans réserve le paiement de son salaire afférent à la période concernée, il risque d'être déchu du droit de réclamer ultérieurement le paiement de ces heures supplémentaires. Cependant, pour qu'on puisse interpréter une telle acceptation comme une renonciation à la rétribution des heures supplémentaires effectuées, il faut encore que l'employeur n'ait pas eu connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires et que, compte tenu des circonstances, il n'ait pas non plus eu des raisons de le savoir. On ne saurait en effet reconnaître à l'employeur un intérêt à être informé immédiatement lorsque, dans les circonstances d'espèce, il possède suffisamment d'éléments pour savoir d'emblée que la durée de travail convenue ne suffit pas à l'employé pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Dans les cas où il doit admettre, au moins sur le principe, que des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO sont nécessaires, l'employeur peut s'organiser en conséquence et on peut attendre de lui qu'il se renseigne s'il désire connaître le nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 129 III 171 consid. 2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_518/2020 précité consid. 5.4.3 et 4A_184/2018 du 28 février 2019 consid. 2.2.2 ; Christian Bruchez / Patrick Mangold /

- 18 - Jean Christophe Schwaab, op. cit., n. 5 p. 90). En effet, le devoir d'annonce a pour but de permettre à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires en connaissance du temps supplémentaire nécessaire pour effectuer le travail. Elle ne sert pas, en revanche, au contrôle des heures supplémentaires déclarées (ATF 123 III 171 consid. 2.4). Ainsi, si l'employé peut partir de l'idée que l'employeur est conscient de la nécessité d'exécuter des heures supplémentaires, il n'a pas obligatoirement à en indiquer la quotité lors de la première période de salaire. Dans une telle situation, le travailleur est autorisé à attendre, pour chiffrer ses heures supplémentaires, de savoir si et dans quelles proportions il aura besoin, à long terme, de plus de temps pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Cela vaut en particulier lorsque la possibilité de compenser les heures supplémentaires dans le temps ou par des loisirs a été convenue (arrêt du Tribunal fédéral 4A_184/2018 précité consid. 2.2.2). Par ailleurs, après la fin des rapports de travail, l'employeur n'a en général pas d'intérêt pressant à être informé des heures supplémentaires effectuées. Bien plus, sous réserve de l'abus de droit, il est possible de faire valoir la prétention correspondante à n'importe quel moment tant que court le délai de prescription. Un abus de droit pour retard dans l'exercice d'un droit ne peut être admis que dans des circonstances extraordinaires, car le droit acquis au dédommagement pour les heures supplémentaires déjà effectuées est une créance à laquelle le travailleur ne peut renoncer, au sens de l'article 341 al. 1er CO (ATF 123 III 171 consid. 2.4).

E. 5.2

Dans le cas d'espèce, et comme relevé supra au considérant 4.2.2, l'employeur connaissait, ou à tout le moins devait connaître, la nécessité d'effectuer un certain nombre d'heures supplémentaires. En effet, la recourante n° 2 qui avait ordonné des services par rotation en dehors de l'horaire habituel de travail devait se douter qu'il en résulterait des heures supplémentaires. Si l'employé n'en était pas pour autant complètement libéré de son devoir d'annonce, l'on peut considérer que cette obligation d'annonce n'était dès lors pas immédiate, ce d'autant plus qu'il était prévu à l'article 19 SPC 1991 que « ces heures [soient], en principe et dans la mesure du possible, compensées par des congés à prendre sur l'horaire normal de travail, au fur et à mesure, selon les possibilités des services ». En séance du 22 novembre 2018, l'ancien président du comité de direction de la recourante n° 2 a confirmé l'application du principe de la compensation, mais a également admis qu'il n'y avait jamais eu de contrôle. Or, dans cette configuration, l'on aurait pu attendre de l'employeur qu'il exige un décompte des heures supplémentaires effectuées par son employé s'il avait eu un intérêt à en connaître le nombre, comme cela était d'ailleurs prévu par l'article 23 SPC 1991 selon lequel « le

- 19 - décompte mensuel des heures sera visé dans les cinq jours qui suivent la fin du mois, par le chef de service ». Comme la recourante n° 2 en a fait état dans sa décision du 15 octobre 2019, le nouveau président de son comité de direction a d'ailleurs finalement demandé aux deux employés leurs décomptes d'heures en automne 2017 et aucun élément au dossier ne démontre que ces récapitulatifs auraient fait l'objet d'une quelconque contestation à ce moment-là. Quant à la question de la période appropriée pour compenser les heures supplémentaires réalisées, l'article 19 SPC 1991 stipulait que la compensation en nature devait avoir lieu jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Cela ne signifie toutefois pas encore que ces heures sont ensuite abandonnées sans aucune forme de compensation. Outre le fait que ce délai n'a pas été repris dans le SPC 2011, il convient de rappeler que le recourant n° 1 a en réalité compensé des heures régulièrement tout au long des rapports de service, sans toutefois réussir à les récupérer entièrement. L'on peut dès lors partir du principe que les heures supplémentaires les plus anciennes ont été compensées, nonobstant le fait que, pour en calculer le solde, le Conseil d'Etat ait procédé à leur détermination année après année. Par conséquent, dans la mesure où il était prévu la compensation des heures supplémentaires et que leur paiement devait rester l'exception, l'on ne pouvait pas attendre de l'employé qu'il se manifeste à chaque fin de mois pour réclamer le salaire afférent aux heures en question. Ces dernières étaient par ailleurs nécessaires, voir ordonnées par l'employeur, dans la mesure où le service d'exploitation par rotation en dehors de l'horaire habituel figurait dans le cahier des charges. Le fait que l'employeuse n'ait pas été informée du nombre d'heures supplémentaires effectivement effectuées immédiatement et qu'elle n'en ait eu connaissance pour la première fois qu'en automne 2017 n'entraîne pas la péremption des prétentions qui résulterait d'une trop longue inaction. En effet, l'on ne saurait, dans le cas présent, reprocher à l'employé un abus de droit, puisqu'il n'avait pas l'obligation d'annoncer le nombre de ses heures supplémentaires tant qu'il pouvait partir de l'idée qu'il pourrait les compenser. De plus, ce n'était qu'à partir de la résiliation des rapports de travail qu'il était possible d'estimer le nombre d'heures qui ne pourrait pas être compensé et qu'il convenait d'indemniser, rendant ainsi les prétentions en paiement des heures supplémentaires non compensées exigibles et marquant le départ du délai de prescription de cinq ans. Dès lors, avec le Conseil d'Etat, force est d'admettre que les prétentions du recourant n° 1 ne sont ni périmées, ni prescrites. Partant, le grief doit être rejeté.

E. 5.3

; Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, 2e éd. 2018, n. 1559 et 1560, p. 527 s.). Cela étant, lorsque les preuves font défaut, ou si l'on ne peut exiger de l'autorité qu'elle les recueille, la règle de l'article 8 CC est applicable (Thierry Tanquerel, op. cit., n. 1563, p. 528). Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En l'absence de disposition spéciale contraire, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6). S'il convient en principe de rapporter la preuve stricte d'un allégué, la certitude absolue n'est pas requise; de légers doutes peuvent subsister (cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; cf. ATF 141 III 569 consid. 2.2.1). Une réduction du degré de preuve, notamment à la vraisemblance prépondérante, présuppose qu'une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut pas être exigée en raison de la nature de l'affaire (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 128 III 271 consid. 2b). L'abaissement du degré de preuve ne doit pas conduire en fin de compte à un renversement du fardeau de la preuve. La partie chargée de la preuve doit alléguer et prouver, dans la mesure du possible et du raisonnable, toutes les circonstances qui plaident en faveur de la réalisation des faits allégués (arrêt du Tribunal fédéral 4A_254/2021 précité consid. 4.1).

- 21 - 6.1.2. En ce qui concerne l'accomplissement d'heures supplémentaires, le fardeau de la preuve incombe au travailleur. Il doit donc prouver que, sur instruction ou du moins dans l'intérêt de l'employeur, il a consacré plus de temps que ce qui était convenu contractuellement ou habituellement (ATF 86 II 155 consid. 2 ; cf. aussi ATF 116 II 69 consid. 4b). Lorsqu'il est très difficile voire impossible d'apporter la preuve stricte du dommage, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (art. 42 al. 2 CO). La détermination en équité s'applique aussi bien à la preuve de l'existence du dommage qu'à celle de l'étendue de celui-ci (ATF 132 III 379 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_254/2021 précité consid. 4.2 et 4A_298/2012 du 31 juillet 2012 consid. 3.1). Si l'article 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 ; 122 III 219 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3). En pratique, le travailleur peut produire ou demander la production des décomptes d'heures ou du système de contrôle des horaires mis en place par l'employeur (Aurélien Witzig, op. cit., n. 19 ad art. 321c CO). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (arrêts du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 ; 4P.35/2004 du 20 avril 2004 consid. 3.2, in JAR 2005 p. 180) ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_390/2018 précité consid. 3 ; 4A_28/2018 précité consid. 3 ; 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). Les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas, mais, s'ils sont fournis quotidiennement ou mensuellement à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'auraient pas été contresignés par ce dernier. En revanche, les décomptes récapitulatifs établis unilatéralement par le travailleur à l'issue des rapports de travail doivent être accueillis exceptionnellement et avec une grande réserve ; ils ne constituent, à eux seuls, pas un

moyen de preuve, mais une simple affirmation émanant d'une partie. Ils peuvent cependant être pris en compte s'ils sont corroborés par d'autres éléments de preuve tels que des témoignages ou des agendas régulièrement tenus (Rémy Wyler / Boris Heinzer, op. cit., p. 144). 6.2.1. En l'espèce, il est constant que l'employeur n'a pas mis en place de système de contrôle des horaires avant le 1er janvier 2018. Du 1er avril 2002 au 31 décembre 2017,

- 22 - le recourant n° 1 a rempli régulièrement un document intitulé « Horaire de travail » pour chaque année civile. Conformément à l'article 23 SPC 1991, le décompte mensuel des heures devait être visé dans les cinq jours qui suivent la fin du mois, par le chef de service. Toutefois, lors de la séance du 22 novembre 2018, l'ancien président du comité de direction de la recourante n° 2 a admis qu'il n'y avait aucun contrôle en pratique. Il ressort des faits retenus par la recourante n° 2 dans sa décision du 15 octobre 2019 que ces feuilles devaient se trouver dans un classeur sur le lieu de travail, mais que son employé les avait probablement emportées avec lui lors de son licenciement. Ainsi, ces décomptes, bien qu'ils n'aient pas été visés et signés par l'employeur, étaient à sa disposition sur le lieu de travail pendant toute la durée des rapports de service. Par ailleurs, la recourante n° 2 a elle-même admis qu'en moyenne, les services d'exploitation par rotation représentaient deux week-ends par mois, à raison d'environ 3 heures par intervention. Cette appréciation est concordante avec le fait qu'il y avait seulement deux employés jusqu'en décembre 2017 pour assurer ce service. Les décomptes d'heures fournis par le recourant n° 1 corroborent ces constatations, tout en tenant compte du fait qu'en période d'absence d'un collègue, l'autre doit alors assumer une plus grande charge de travail. Ainsi, la prise en compte des décomptes déposés, quand bien même ceux-ci ne permettent pas d'apporter la preuve stricte des heures supplémentaires réalisées, apparaît appropriée pour en évaluer équitablement le nombre. Partant, le grief de la recourante n° 2 sur ce point doit être rejeté. 6.2.2.

Relativement aux heures supplémentaires effectuées en 2005 et 2007, le recourant n° 1 soulève une erreur dans le décompte afférant à ces deux périodes, sept interventions de 3 heures chacune ayant été notées en rouge (correspondant aux heures d'absence) au lieu de la couleur bleue. La Cour de céans remarque toutefois que, dans son recours du 21 novembre 2019 devant le Conseil d'Etat, il avait lui-même retenu que ces annotations représentaient des heures récupérées et non des heures effectuées. De plus, ces heures n'ont pas non plus été comptabilisées dans le total mensuel des heures supplémentaires situé au pied du décompte de 2007 pour le mois de mars. Dans ces circonstances, il ne convient pas de s'écarter des constatations du Conseil d'Etat à ce sujet. En revanche, pour l'année 2007, le Conseil d'Etat a en effet omis de compter une intervention, portant ainsi le nombre de ces dernières à 50 sur l'année et non 49. Dès lors, le nombre d'heures supplémentaires s'élevait à 150, respectivement 187.5 à 125 %, soit, après déduction des 3 jours de vacances pris en sus de son droit et des 25.5 heures récupérées, à 136.8 heures supplémentaires (au lieu des 133.05 retenues par le Conseil d'Etat).

- 23 - Concernant l'année 2011, il semblerait en effet que le Conseil d'Etat ait comptabilisé deux fois les heures récupérées le 12 juin, à la fois sous l'angle d'une demi-journée de congé en plus et sous celui d'heures d'absence. Ainsi, le nombre d'heures supplémentaires s'élevait à 147, respectivement 183.75 à 125 %, soit, après déduction des 9 jours de vacances pris en sus de son droit et des 4.5 heures récupérées, à 103.65 heures supplémentaires (au lieu des 99.45 retenues par le Conseil d'Etat). Pour l'année 2012, la question qui se pose est uniquement de savoir si le recourant n° 1 a récupéré une demi-journée complète ou seulement 3 heures le 22 février. La Cour de céans penche pour

la seconde hypothèse, compte tenu des habitudes de notation prévalant sur l'ensemble des décomptes, tout en soulignant que cela n'exerce que peu de différence sur le résultat. Dès lors, le nombre d'heures supplémentaires s'élevait à 156, respectivement 195 à 125 %, soit, après déduction des 7 jours de vacances pris en sus de son droit et des 13.5 heures récupérées, à 122.7 heures supplémentaires (au lieu des 121.5 retenues par le Conseil d'Etat). Quant à l'année 2014, la recourante n° 2 soutient que son employé aurait pris 25 jours de vacances et non 23 comme l'aurait indiqué le Conseil d'Etat. Elle se contente toutefois de formuler cette affirmation sans en apporter aucune justification. Il ressort du décompte horaire de l'année en question que le travailleur a pris 23 jours de vacances entre le 1er janvier et le 10 novembre, puis s'est retrouvé en incapacité de travail depuis le 11 novembre jusqu'à la fin de l'année. Contrairement à l'avis de la recourante n° 2, la durée de cette incapacité n'est pas suffisante pour induire une réduction des vacances, comme elle semble le sous-entendre (cf. art. 329b CO, voir infra consid. 7.2). Par ailleurs, le Conseil d'Etat a bel et bien pris en considération la récupération de 18.5 heures supplémentaires, de sorte qu'on peine à comprendre la plainte de la recourante n° 2 à ce sujet.

E. 6

Concernant la détermination du nombre d'heures supplémentaires effectuées, le recourant n° 1 conteste les constatations du Conseil d'Etat concernant les années 2005, 2007, 2011 et 2012. Quant à la recourante n° 2, elle se plaint de celles qui ont été retenues pour l'année 2014 et, d'une manière générale, attaque la force probante des décomptes horaires fournis par son ancien employé. 6.1.1. Selon le principe de maxime inquisitoire qui régit la procédure administrative, l'autorité doit constater les faits d'office, sans être limitée par les allégations et les offres de preuve des parties (art. 56 al. 1 et 17 al. 1 LPJA). Ce principe est toutefois contrebalancé par le devoir de collaboration des parties (art. 56 al. 1 et 18 al. 1 let. a LPJA ; ATF 128 II 139 consid. 2b), qui sont tenues de participer à la constatation des faits dans une procédure qu'elles introduisent elles-mêmes (arrêt du Tribunal fédéral 2C_284/2019 du 16 septembre 2019 consid. 4.3 ; ACDP A1 20 20 du 11 septembre 2020 consid. 3.2). Ce devoir porte avant tout sur les faits que les parties connaissent mieux que les autorités et que ces dernières ne pourraient, sans la collaboration des parties, pas du tout ou seulement avec des efforts disproportionnés, établir elles-mêmes (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_426/2017 du 11 mars 2019 consid.

E. 6.3

En définitive, les griefs soulevés par la recourante n° 2 doivent être rejetés. En revanche, les critiques du recourant n° 1 sont partiellement admises. Il en résulte 9.15 heures supplémentaires à ajouter au total établi par le Conseil d'Etat, portant ce dernier à 1559.16 heures.

E. 7

Dans un autre grief, le recourant n° 1 reproche au Conseil d'Etat une constatation inexacte quant à la durée de son incapacité de travail survenue pendant le délai de congé ainsi que concernant son solde de vacances, éléments ayant une importance pour estimer les heures supplémentaires pouvant être compensées pendant la période de libération de l'obligation de travailler.

E. 7.1

En l'occurrence, nul besoin de disserter longuement sur la question de la durée de l'incapacité de travail, des certificats médicaux ayant été produits par l'employé devant la Cour de céans pour toute la période du 12 octobre 2018 au 30 avril 2019 inclus. Sur ce point, il a effectivement été constaté faussement que le recourant n° 1 avait recouvré sa capacité du 19 mars 2019 au 30 avril 2019, les deux derniers certificats ne se trouvant pas dans le dossier sur lequel le Conseil d'Etat s'est prononcé. Le grief doit donc être accueilli favorablement.

E. 7.2

Quant à la question du solde de vacances, il est constant que le recourant n° 1 avait droit à 25 jours de vacances par année complète de service au moment de la résiliation des rapports de service. Il est également incontesté que le travailleur a pris 11 jours de vacances entre le 1er janvier 2018 et le 23 juillet 2018 et que la relation de travail a finalement pris fin le 30 avril 2019. A teneur de l'article 329a al. 3 CO, le droit aux vacances se calcule « proportionnellement à la durée des rapports de travail » lorsque l'année à prendre en considération n'est pas complète. Ce texte ne permet donc pas de retrancher une éventuelle période d'incapacité de travail. En revanche, au regard de l'article 329b al. 1 CO, lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence. La réduction du droit aux vacances n'est possible qu'après l'écoulement d'un délai de grâce d'un mois (al. 2). Pendant ce délai de grâce, l'absence du travailleur n'entraîne donc pas de réduction du droit aux vacances. Si la durée d'absence dépasse la durée du délai de grâce, il n'est procédé à une réduction que pour la période excédant le délai de grâce. Le travailleur bénéficie d'un nouveau délai de grâce d'un mois pour chaque année de service, même si un empêchement de travailler se prolonge d'une année de service à l'autre. La durée du délai de grâce n'est en outre pas réduite lorsque l'année de service est incomplète (Christian Bruchez / Patrick Mangold / Jean Christophe Schwaab, op. cit., n. 2 p. 227). Compte tenu de ces éléments, une incapacité non fautive de six mois entiers étalée sur deux années différentes, telle celle survenue en l'espèce, justifie une réduction de quatre douzièmes du droit annuel aux vacances (un douzième par mois complet d'incapacité, hormis un mois de grâce pour chaque année : arrêts du Tribunal fédéral 4A_319/2019 du 17 mars 2020 consid. 6 et 4A_631/2009 du 17 février 2010, consid. 4 ; Rémy Wyler / Boris Heinzer, op. cit., p. 494). Sur cette question de la réduction des vacances pour

- 25 - cause d'incapacité prolongée, l'argumentation de la recourante n° 2 concernant la prise en compte de l'année de service au lieu de l'année civile pour arrêter la quotité de la réduction n'exerce pas d'influence sur l'issue du litige. En effet, l'engagement de l'employé avait commencé un 1er avril. Ainsi, sa période d'incapacité, qui s'est déroulée du 12 octobre 2018 au 30 avril 2019, s'étend de toute manière sur deux années, que l'année civile ou de service soit prise en compte, ce qui implique le départ d'un nouveau délai de grâce d'un mois au sens de l'article 329b al. 2 CO. Comme dans le cas d'espèce, les rapports de service n'ont finalement pris fin que le 30 avril 2019, le travailleur bénéficiait de 25 jours de vacances pour l'année 2018 et de 8.33 jours pour l'année 2019, dont le total doit ainsi être réduit de quatre fois 25/12èmes pour aboutir à 25 jours résiduels (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_319/2019 précité consid. 6), auxquels il convient de retrancher les 11 jours pris entre le 1er janvier 2018 et le 23 juillet 2018. Il restait dès lors 14 jours de vacances au recourant n° 1 et son grief doit être admis.

E. 8

Finally, the two appellants express reservations about the calculation of the indemnity as performed by the Council of State, the appellant n° 1 contesting simply the result obtained on the basis of inaccurate findings, while the appellant n° 2 estimates that the calculation method used is incorrect.

E. 8.1

For reminder, according to article 321c al. 3 CO, the employer is obliged to remunerate the additional working hours which are not compensated by an equivalent leave by paying the normal salary increased by at least a quarter. The normal salary includes all the elements making up the remuneration obligatorily due by the employer, including the thirteenth salary and the indemnities provided contractually in relation to the work, such as for example risk premiums or supplements paid in compensation of night work or team work; only the indemnities and supplements having a regular and lasting character must be taken into account. Concretely, the hourly rate is obtained by dividing the annual salary by 52 weeks, then by the contractual weekly working duration (Rémy Wyler / Boris Heinzer, op. cit., p. 147). Even if the employment contract has been terminated, the employer cannot impose on the employee, without his consent, compensation for additional working hours during the period of release from the obligation to work; the consent to this compensation in kind can however be found in the contract or the company regulation to which it refers, so that in this case it is not necessary to search for a new

- 26 - consent. However, if the period of release from the obligation to work is prolonged, and in the absence of agreement on this subject, the refusal of the employee to compensate his additional working hours can constitute an abuse of right. In addition, if the contract is terminated by one or the other of the parties, the employee must benefit from the necessary time to search for a new job, in accordance with article 329 al. 3 CO; the time which must be granted for the search for a new job is usually a half-day per week; the compensation for additional working hours does not count during the time devoted to this search (ATF 123 III 84 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2020 précité consid. 5.2; Rémy Wyler / Boris Heinzer, op. cit., p. 151-152).

E. 8.2

In the present case, the appellant n° 1 does not oppose to the fact that his leave and his additional working hours are the object of compensation in kind during the period of release from the obligation to work, but he complains, on just grounds, that he has not been taken into account the necessary time for the search for a new job to estimate the amount of compensation. Given that he has been found to be unable to work from the start of

E. 12

October 2018, only the period from July 24 to October 11, 2018 inclusive can be taken into account to compensate his leave as well as a part of his additional working hours, which represents 56 working days, to which 14 days of leave must be subtracted. On the 42 remaining days, it is necessary to take into account an average of a half-day per week devoted to the search for employment and which cannot therefore be used to compensate additional working hours. It remains thus 38 days which can be used to compensate additional working hours. As the normal working time of the appellant n° 1 was 42 hours per week, or 8.4 hours per day, he can compensate 319.2 hours

sur les 1559.16 réalisées, le solde à rétribuer financièrement s'élevant à 1239.96 heures. Finalement, les griefs de la recourante n° 2 quant au calcul du salaire horaire effectué par le Conseil d'Etat tombent à faux. D'une part, son argument selon lequel il devait se baser uniquement sur les salaires des cinq dernières années part de la prémisse que seules les heures supplémentaires réalisées au cours de ces années-là peuvent faire l'objet d'une indemnisation. Or, ce n'est pas le cas (cf. supra consid. 5.2) et la méthode appliquée par l'autorité précédente permet justement de tenir compte des évolutions de salaire tout au long des rapports de travail. D'autre part, le fait que la majoration de 25 % soit appliquée aux heures supplémentaires ou au salaire horaire ne change pas le résultat mathématique. Le recourant n° 1 ne critique, par ailleurs, pas le salaire horaire défini par le Conseil d'Etat, si bien qu'il convient d'appliquer sans plus ample

- 27 - développement le taux de 33.97 fr. de l'heure. Le montant total de l'indemnisation revient, par conséquent à 42 121 fr. 45 (1239.96 x 33.97), sous déduction des cotisations sociales. 9. Attendu ce qui précède, le recours A1 21 139 est admis et le recours A1 21 140 est rejeté. Par conséquent, le chiffre 1er de la décision du Conseil d'Etat du 19 mai 2021 est modifié en ce sens que qu'un montant de 42 121 fr. 45, sous déduction des charges sociales, est versé au recourant n° 1 à titre de salaire pour les heures supplémentaires effectuées durant toute la durée des rapports de travail, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er mai 2019. 10. Vu l'issue du litige, il n'est pas perçu de frais (art. 89 al. 1 a contrario, 2 et 4 LPJA). Le recourant n° 1, qui obtient gain de cause pour la quasi totalité de ses prétentions et a pris une conclusion dans ce sens, a droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA), à la charge de la recourante n° 2. Cette indemnité est fixée, en l'absence de décompte, à 2500 fr. (débours [les copies étant calculées à 0,50 cts l'unité] et TVA compris ; cf. art. 4 al. 3, 27 al. 1, 37 al. 2 et 39 de la loi fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives du 11 février 2009 [LTar ; RS/VS 173.8]), sur le vu de l'activité déployée par l'avocate du recourant n° 1, qui a consisté principalement en la rédaction du recours de droit administratif du 24 juin 2021 ainsi que des écritures des 30 août 2021 et 30 septembre 2021.

- 28 -

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