

# VS\_GERICHTE C1 20 308 vom 12. Januar 2023

VS Kantonsgericht, 2023-01-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1\\_20\\_308](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_20_308)

FR: VS\_GERICHTE C1 20 308 du 12 janvier 2023

IT: VS\_GERICHTE C1 20 308 del 12 gennaio 2023

## Regeste

C1 20 308 JUGEMENT DU 12 JANVIER 2023 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II  
Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ; Geneviève Fellay, greffière ; en la cause X \_\_\_\_\_ SA, défenderesse et appelante, représentée par Maître Alexandre Zen-Ruffinen, avocat à Neuchâtel, contre Y \_\_\_\_\_, demandeur et appelé, représenté par Maître Frédéric Pitteloud, avocat à Sion. (Contrat de travail ; heures supplémentaires) appel contre le jugement rendu le 10 novembre 2020 par la juge des districts de Martigny et St-Maurice (MAR C1 19 5)

## Erwägungen

### E. 3

En tant qu'ils sont utiles pour la résolution du litige, les faits peuvent être repris et complétés de la manière suivante.

#### E. 3.1

et les arrêts cités ; 130 III 35 consid. 5 ; arrêts 5A\_585/2021 du 13 décembre 2021 consid. 3.1 ; 4A\_252/2021 précité consid. 4.1). Le droit d'être entendu, sous l'angle du droit de réplique, est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 consid.

#### E. 3.2

Y \_\_\_\_\_ est titulaire de deux formations CFC en tant que dessinateur en bâtiment et maçon en bâtiment, ainsi que d'un diplôme de technicien TS et d'un diplôme fédéral d'écobiologiste de la construction. Il disposait en outre – lors de son engagement par la société susmentionnée – d'une expérience professionnelle de 15 ans comme directeur des travaux pour plusieurs entreprises et avait suivi des cours de formation continue pour le label Minergie ainsi que de management. Avant d'être engagé par X \_\_\_\_\_ SA, il travaillait pour l'entreprise A \_\_\_\_\_, pour un salaire net de 12'000 fr., versé treize fois l'an. Le 19 décembre 2013, Y \_\_\_\_\_ a adressé un courriel à B \_\_\_\_\_ confirmant les termes d'une discussion intervenue entre eux concernant son engagement par X \_\_\_\_\_ SA. Ce courriel contenait notamment les indications suivantes « résumant brièvement les points conférés » : « 1) Début possible à partir du 01. avril 2014 2) Salaire attendu 13 x 12'000.00 = 156'000.00 annuel 3) Voiture de service à disposition, y.c. pour le trajet de travail. 4) Frais de natel, abonnement infinité XL à la charge du bureau 5) Laptop Mac à disposition 6) Logiciel administration de bâtiment Messerli à disposition. 7) Heures suppl. ne sont pas rémunérées. »

- 6 - Une confirmation d'engagement datée du 20 décembre 2013 de X \_\_\_\_\_ SA lui a été remise en mains propres. Elle prévoyait le versement d'un salaire mensuel brut de 12'000 fr., treize fois l'an, correspondant à un salaire annuel brut de 156'000 francs. Y \_\_\_\_\_ devait également disposer d'une voiture de service 4x4 avec gestion mains libres. Cette correspondance mentionnait par ailleurs que « [l]es documents relatifs à [son] contrat d'engagement [lui] parviendr[ai]ent par courrier séparé ». De tels documents n'ont pas été versés en cause par les parties. Y \_\_\_\_\_ a commencé son activité à temps complet pour X \_\_\_\_\_ SA le 7 juillet 2014 en qualité de directeur des travaux et chef de projet.

### **E. 3.2.2**

En 2015, le salaire mensuel brut de Y \_\_\_\_\_ a été porté à 14'000 francs. Selon X \_\_\_\_\_ SA, l'augmentation de salaire était liée au fait que Y \_\_\_\_\_ devait assumer la fonction de responsable de la direction des travaux. Celui-ci affirme en revanche avoir demandé une augmentation en raison de la charge de travail importante qu'il assumait et après avoir pris connaissance du salaire versé aux autres collaborateurs de l'entreprise exerçant la fonction de directeur des travaux. En 2016, Y \_\_\_\_\_ a cessé d'exercer la fonction de responsable de la direction des travaux et poursuivi son activité de directeur des travaux et chef de projet, sans modification de son salaire.

### **E. 3.2.3**

L'organisation du travail au sein du bureau d'architecture exploité par la société X \_\_\_\_\_ SA et en particulier la fonction assumée par Y \_\_\_\_\_ au sein de ce bureau ne ressortent que partiellement des pièces déposées. Les versions des parties divergent fondamentalement à cet égard. Y \_\_\_\_\_ soutient qu'il n'était qu'un employé de la société, celle-ci affirmant au contraire qu'il disposait d'une grande liberté d'organisation et d'une position de cadre au sein de l'entreprise. Un organigramme daté du 9 mars 2015 et avalisé par X \_\_\_\_\_ résume une certaine répartition des tâches au sein de la structure. Ce document, déposé par X \_\_\_\_\_ SA, a été établi plusieurs mois après l'engagement de Y \_\_\_\_\_. Il ressort de ce document que X \_\_\_\_\_ confiait la direction du bureau à B \_\_\_\_\_, lequel devait également assurer la fonction de responsable des projets, tandis que Y \_\_\_\_\_ devait exercer celle de responsable de la direction des travaux. L'organigramme indique que ce dernier était responsable des architectes d'intérieur ainsi que des directeurs de travaux.

- 7 - Les charges liées à ce poste de responsable de la direction des travaux n'ont cependant pas été établies, X \_\_\_\_\_ SA n'ayant déposé ni cahier des charges, ni organigramme postérieur au départ de Y \_\_\_\_\_ indiquant qui l'aurait remplacé pour cette fonction. Le document déposé permet cependant de reconnaître qu'il était effectivement prévu que Y \_\_\_\_\_ assume des tâches supplémentaires en qualité de responsable de la direction des travaux, ce qu'il a fait de mars 2015 jusqu'en début d'année 2016. Dès cette date, il a repris une activité de directeur des travaux et chef de projet. Selon le cahier des charges versé en cause, les directeurs des travaux de X \_\_\_\_\_ SA étaient jusqu'en 2018 tous également chefs de projet. Il ressort cependant de ce document que la majorité des tâches assumées par le directeur des travaux devaient être avalisées par la direction de X \_\_\_\_\_ SA ou étaient soumises à l'approbation ou aux instructions de celle-ci. Ainsi, les devis et descriptifs de construction devaient être approuvés par la direction, les séances de négociation menées selon l'objectif fixé par X \_\_\_\_\_ et les soumissions présentées à la

direction pour décision d'adjudication. Les modifications importantes de devis, ainsi que la situation financière mensuelle avec le coût probable devaient également être approuvées par la direction, les factures et bons de paiement signés par X \_\_\_\_\_, jusqu'aux procès-verbaux de réception d'entreprise qui devaient être approuvés par la direction. Cette subordination des directeurs de travaux à la direction de X \_\_\_\_\_ SA ressort également des conditions générales de soumission et de contrat de l'entreprise, lesquelles indiquent notamment que seul le maître de l'ouvrage, soit X \_\_\_\_\_ SA, pouvait autoriser des travaux de régie ou des commandes complémentaires de plus de 10'000 fr. et approuver le décompte final. La directive selon laquelle le directeur des travaux avait le pouvoir de valider une commande jusqu'à 10'000 fr. uniquement était appliquée au cas par cas en fonction de la situation d'urgence, X \_\_\_\_\_ n'étant pas toujours disponible pour valider les décisions. B \_\_\_\_\_ confirme que, lorsqu'il avait repris sa fonction initiale de directeur des travaux et chef de projet, Y \_\_\_\_\_ devait demander l'accord de X \_\_\_\_\_ concernant les devis, les adjudications et les plannings des travaux. A part ces trois points, il était, comme tous les directeurs des travaux, indépendant. Dès lors qu'il cumulait les fonctions de directeur des travaux et de chef de projet, il était, selon B \_\_\_\_\_, un cadre. Il s'était également vu accorder à sa demande la possibilité de travailler à son domicile tous les vendredis.

- 8 - Y \_\_\_\_\_ reconnaît que l'autonomie au sein de l'entreprise était quasi-totale et qu'il avait une entière liberté pour organiser son travail et accomplir les tâches qui lui étaient confiées. La quantité de travail était cependant, selon lui, trop importante pour qu'il puisse la réaliser uniquement durant le temps de travail et il était obligé de faire des heures supplémentaires.

#### **E. 3.2.4**

Les salaires au sein de l'entreprise étaient fixés avec chaque employé lors de son engagement. C \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_, directeurs des travaux auprès de X \_\_\_\_\_ SA, ont confirmé qu'ils percevaient un salaire correspondant à l'échelle suivante : - Directeur des travaux avec 30 ans d'expérience, mais formation basique comme dessinateur : salaire mensuel de quelque 13'000 francs ; - Directeur des travaux avec 25 ans d'expérience, formation comme entrepreneur mais non spécifique pour directeur des travaux : salaire mensuel de quelque 12'000 francs ; - Directeur des travaux avec formation juste terminée sans expérience : salaire mensuel de quelque 10'000 francs. En particulier, les salaires respectifs de C \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_ s'élevaient à 13'250 fr. et 12'500 fr., treize fois l'an, pour un plein temps.

#### **E. 3.2.5**

S'agissant de l'organisation du temps de travail, il n'existe aucun règlement écrit concernant le mode de prise en compte des heures supplémentaires. Selon les explications de C \_\_\_\_\_, X \_\_\_\_\_ SA exclut toute compensation ou rémunération des heures supplémentaires pour les directeurs des travaux. S'agissant de la prise de jours de vacances supplémentaires, il explique qu'il pouvait organiser son temps comme il le voulait et prenait du temps pour ses rendez-vous médicaux sur son temps de travail par exemple. « Cela pouvait compenser les heures supplémentaires ». B \_\_\_\_\_ confirme que tous les directeurs de travaux devaient s'organiser pour équilibrer leur temps de travail, aucune rémunération des heures supplémentaires n'étant admise par X \_\_\_\_\_ SA. Par contre, si les directeurs de travaux demandaient à récupérer ces heures supplémentaires en

vacances, la demande était soumise à X \_\_\_\_\_ pour en discuter, bien que cela ne soit à sa connaissance jamais arrivé. E \_\_\_\_\_, collaboratrice du service de comptabilité de X \_\_\_\_\_ SA, explique que l'une de ses tâches consiste à retranscrire sur un formulaire les vacances et les heures supplémentaires qui lui sont transmises par les employés. Concernant les

- 9 - vacances, ceux-ci remplissent un formulaire indiquant les dates auxquelles ils souhaitent les prendre, ce formulaire étant ensuite soumis à leur supérieur hiérarchique qui vérifie que les dates sont acceptées. Le formulaire est ensuite remis à E \_\_\_\_\_ par l'employé afin qu'elle entre les dates de vacances dans le système informatique pour qu'un contrôle puisse être effectué par l'employé sur ses soldes. Elle a en outre déclaré que la procédure était identique pour les heures supplémentaires. S'agissant de leur compensation en vacances, elle précise qu'une discussion intervient entre l'employé et son supérieur hiérarchique lorsque le nombre d'heures supplémentaires atteint un certain niveau, pour savoir comment il peut effectuer la conversion en vacances. Ce système est également confirmé par B \_\_\_\_\_, qui précise s'agissant du fonctionnement à l'interne que lorsqu'un employé souhaite prendre un congé ou des vacances, il peut indiquer sur le formulaire de demande de congé s'il s'agit de vacances ou de compensation d'heures supplémentaires, pour de petites absences visées par le supérieur hiérarchique. Il précise également : « Suite au problème que nous avons eu avec Y \_\_\_\_\_ d'annonce d'heures supplémentaires nous avons mis en place un système où si une personne doit faire des heures supplémentaires, elle doit les annoncer avant par le biais d'un formulaire et [ces heures doivent] être autorisées par le supérieur ». E \_\_\_\_\_ a confirmé avoir retranscrit pour Y \_\_\_\_\_ le décompte de ses heures supplémentaires sur la base des tableaux qu'il lui remettait pour permettre leur prise en vacances. Il ressort ainsi des pièces déposées et des témoignages des employés de X \_\_\_\_\_ SA que, durant l'engagement de Y \_\_\_\_\_, il était convenu avec l'employeur que les heures supplémentaires n'étaient pas rémunérées en espèce aux employés. Cependant, ces derniers en tenaient un décompte détaillé, selon le principe de la confiance, qu'ils soumettaient à E \_\_\_\_\_, afin qu'elle les reporte dans le système informatique pour que ces heures supplémentaires puissent être compensées avec des congés, dont la date devait être approuvée par la hiérarchie.

#### **E. 4**

La juge de district a retenu que Y \_\_\_\_\_ avait effectué 352,5 heures supplémentaires pour X \_\_\_\_\_ SA durant l'année 2017. Dans la décision entreprise (consid. 1.4.2 in fine, p. 8), elle indique que le décompte déposé par Y \_\_\_\_\_ est certes contesté par X \_\_\_\_\_ SA, mais que cette société n'a cependant pas produit en cause le décompte des heures supplémentaires et des vacances transcrit par E \_\_\_\_\_ pour Y \_\_\_\_\_, ce qu'il lui aurait été aisé de faire, celle-ci les ayant enregistrées scrupuleusement. Selon la magistrate de première instance, en se

- 10 - contentant de contester l'allégué relatif aux heures supplémentaires de Y \_\_\_\_\_, X \_\_\_\_\_ SA ne satisfait pas à son obligation d'allégation. Elle relève que la société n'indique en particulier pas en quoi ce nombre serait excessif, ni n'allègue que ces heures supplémentaires n'auraient pas été réalisées par son employé ; elle ne conteste par ailleurs pas que la charge de travail de Y \_\_\_\_\_ était importante, affirmant que ce dernier savait que son poste demandait un investissement important. En définitive, la juge considère qu'en l'absence de contre-preuve, la pièce déposée par Y \_\_\_\_\_ reflète le nombre d'heures supplémentaires effectuées par ce dernier. La défenderesse et appelante conteste

les heures supplémentaires, dont elle estime que c'est à tort que l'autorité de première instance a jugé qu'elles avaient été suffisamment alléguées par le demandeur et appelé. Elle lui reproche également d'avoir considéré que sa propre contestation des allégués était insuffisante à cet égard.

#### **E. 4.1**

; arrêts 4A\_407/2021 du 13 septembre 2022 consid. 5.1 ; 4A\_11/2018 du 8 octobre 2018 consid. 6.1 n.p. à l'ATF 144 III 519 et les réf.). Le demandeur, qui supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve d'un fait (art. 8 CC), en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation de ce fait, respectivement celles de l'absence de preuve de celui-ci, a évidemment toujours intérêt à l'alléguer lui-même, ainsi qu'à indiquer au juge les moyens propres à l'établir (ATF 147 III 463 consid. 4.2.3 ; 143 III 1 consid. 4.1).

##### **E. 4.1.1**

Les faits pertinents allégués doivent être suffisamment motivés pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le juge puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC) et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.1 ; 144

- 11 - III 67 consid. 2.1 ; 144 III 54 consid. 4.1.3.3). Les exigences quant au contenu des allégués et leur précision dépendent, d'une part, du droit matériel, soit des faits constitutifs de la norme invoquée et, d'autre part, de la façon dont la partie adverse s'est déterminée en procédure. Dans un premier temps, le demandeur doit énoncer les faits concrets justifiant sa prétention de manière suffisamment précise pour que la partie adverse puisse indiquer lesquels elle conteste, voire présenter déjà ses contre-preuves. Dans un second temps, si la partie adverse a contesté des faits, le demandeur est contraint d'exposer de manière plus détaillée le contenu de l'allégation de chacun des faits contestés, de façon à permettre au juge d'administrer les preuves nécessaires pour les élucider et appliquer la règle de droit matériel au cas particulier (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.1 ; 127 III 365 consid. 2b). En ce qui concerne l'allégation d'une facture (ou d'un compte), le demandeur doit en principe en alléguer les différents postes dans sa demande. La jurisprudence admet toutefois qu'il n'y indique que le montant total lorsqu'il peut se référer à, et produire, une pièce qui contient toutes les informations nécessaires de manière claire et complète, au point que l'exigence de la reprise du détail de la facture dans les allégués de la demande n'aurait pas de sens. Il ne suffit pourtant pas que la pièce produite contienne, sous une forme ou sous une autre, lesdites informations. Leur accès doit être aisé et aucune marge d'interprétation ne doit subsister (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.2 ; arrêt 4A\_164/2021 du 21 décembre 2021 consid. 3.2 et les réf.). La partie adverse peut en principe se contenter de contester les faits allégués, puisqu'elle n'est pas chargée du fardeau de la preuve et n'a donc en principe pas le devoir de collaborer à l'administration des preuves (ATF 144 III 519 consid. 5.2.2.2 et les réf. aux ATF 117 II 113 consid. 2 et 115 II 1 consid. 4). Dans certaines circonstances exceptionnelles, il est toutefois possible d'exiger d'elle qu'elle concrétise sa contestation, de façon que le demandeur puisse savoir quels allégués précis sont contestés et, partant, puisse faire administrer la preuve dont le fardeau lui incombe. Plus les allégués du

demandeur sont motivés, plus les exigences de contestation de ceux-ci par la partie adverse sont élevées (ATF 144 III 519 consid. 5.2.2.3 ; 141 III 433 consid. 2.6 ; arrêt 4A\_261/2017 du 30 octobre 2017 consid. 4.3 in fine ; cf. sur cette question HIRSCH/GEISSBÜRGER, La charge de la contestation en procédure civile – précise ou motivée ? in Revue de l’avocat 6/7 2020). Ainsi, en présence de différentes factures, alléguées avec référence aux pièces produites dont le contenu est détaillé et explicite, il appartient au défendeur d’indiquer quelles factures et précisément quelles positions de la facture il conteste, à défaut de

- 12 - quoi la facture ou la position sera censée admise et n’aura donc pas à être prouvée (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 consid. 5.2.2.3 et la réf.).

#### **E. 4.1.2.1**

En l’occurrence, comme le soulève la défenderesse et appelante, le demandeur n’a pas allégué dans la partie relative aux faits de ses écritures – que ce soit dans sa demande ou dans sa réplique - le nombre d’heures supplémentaires effectuées. Ce nombre ressort toutefois expressément du calcul détaillé de l’indemnité pour les heures supplémentaires qu’il réclame (p. 9 i.f. de la demande). Il y est notamment indiqué que le nombre de 352,5 correspond aux heures supplémentaires exécutées et celui de 42,5 aux heures hebdomadaires contractuelles, sur une base de 8,5 heures par jour. Ainsi, quand bien même ces éléments figurent dans la partie en droit de l’acte, la partie adverse a pu facilement les contester, notamment à l’allégué no 131, de sorte qu’ils doivent être considérés comme ayant été valablement allégués (ATF 144 III 54 consid. 4.1.3.3 ; arrêt 5A\_718/2021 du 2 juin 2022 consid. 3.2). Au demeurant, plusieurs allégués de la demande et de la réplique mentionnent les heures supplémentaires et renvoient à la pièce no 4, dans laquelle Y \_\_\_\_\_ interpelle son employeur sur le règlement des heures supplémentaires et lui transmet en annexe la liste des heures supplémentaires pour 2017 et 2018, document dont ressortent les 352,5 heures mentionnées dans la demande. L’allégué no 5 porte sur le fait que le demandeur et appelé a « demandé à ce que X \_\_\_\_\_ SA clarifie la situation portant sur [...] le règlement des heures supplémentaires pour l’année 2017[...] ». L’allégué no 7 concerne l’indication donnée par l’employeur qu’il allait compenser notamment les heures supplémentaires et l’allégué no 17, le refus d’indemniser les heures supplémentaires au motif que l’employé exercerait une fonction de cadre. Quant aux allégués 97 à 99, qui se fondent également sur la pièce no 4 comme moyen de preuve, le premier porte sur l’accord des parties quant à la compensation des heures supplémentaires pour la durée des rapports de travail, le deuxième, sur le fait qu’il ressortait du tableau approuvé par la comptable que les heures supplémentaires avaient effectivement été compensées, et le troisième, sur le fait que, lors de la résiliation des rapports de travail, le demandeur et appelé avait fait part à l’employeur de sa volonté de compenser les heures supplémentaires par des congés lui permettant de terminer plus tôt son engagement professionnel. Il a également allégué avoir soumis un décompte aux termes duquel il réclamait un montant de 36'802 fr. 50 à son employeur à titre d’heures supplémentaires (allégué 8), sans toutefois se référer au décompte d’heures susmentionné, mais à la pièce no 6, laquelle mentionnait 42,06 jours d’heures

- 13 - supplémentaires, soit un nombre légèrement supérieur d’heures supplémentaires. De nombreux allégués mentionnaient dès lors les heures supplémentaires effectuées et transmises à la comptable et renvoyaient à la pièce no 4, laquelle indiquait clairement comporter en annexe le décompte des heures supplémentaires transmises. Il était sur cette base possible sans la moindre difficulté à la défenderesse et appelante de contester le

nombre d'heures supplémentaires que la partie adverse prétendait avoir effectuées. Le nombre d'heures supplémentaires invoqué sur la base du décompte ne prêtait ainsi pas à confusion et a effectivement été compris par la défenderesse et appelante qui a expressément contesté à son allégué 131 tant le principe de la rémunération des heures supplémentaires que le nombre d'heures retranscrites. La défenderesse et appelante a, en outre, fait référence au décompte des heures supplémentaires en se référant à la pièce no 4 aux allégués 125, 127 et 128 de la duplique. Ce faisant, elle a, si besoin était, introduit dans le cadre du procès la question du nombre d'heures supplémentaires retranscrites dans le décompte du demandeur et appelé. Celle-ci a en outre pu effectivement se déterminer sur ces heures supplémentaires et alléguer les faits sur lesquels elle se fondait pour contester leur indemnisation. Exiger que le détail du nombre d'heures supplémentaires alléguées ressorte en sus précisément de la partie « faits » de la demande ou de la réplique apparaît dans ces circonstances excessivement formaliste. La magistrate de première instance n'a dès lors pas violé le droit en retenant qu'entraîné dans le cadre du procès la question de la quotité des heures supplémentaires effectuées, telles que retranscrites dans le décompte et indiquées dans le calcul du demandeur et appelé.

#### **E. 4.1.2.2**

S'agissant du fardeau de la contestation, le décompte déposé par Y \_\_\_\_\_ est détaillé et précis. Il indique pour chaque jour le nombre d'heures excédentaires ou inférieures à l'horaire qui ont été effectuées et récapitule le total pour chaque mois, ainsi que le solde d'heures supplémentaires à la fin de chaque mois. Les jours pris en compensation, tout comme les vacances, sont indiqués. En présence d'un tableau détaillé, la juge de district n'a pas violé le droit en retenant que la défenderesse et appelante n'avait pas satisfait à son devoir de contestation en se contentant d'indiquer contester les heures supplémentaires tant dans leur principe que dans le nombre d'heures retranscrites. Il lui appartenait de le faire de manière détaillée et non en bloc. Elle n'a dès lors pas satisfait à l'exigence de contestation qui lui incombait.

- 14 -

#### **E. 4.2**

Quoi qu'il en soit, la magistrate de première instance ne s'est pas contentée de retenir comme prouvées les heures indiquées par le demandeur du seul fait d'une contestation insuffisante. Elle a au contraire examiné les éléments de preuve à sa disposition pour évaluer si le nombre d'heures alléguées pouvait être retenu. Elle a notamment tenu compte du fait que la défenderesse n'avait pas déposé le décompte d'heures supplémentaires tel que retranscrit par E \_\_\_\_\_, ce qu'il lui était aisé de faire, son employée les ayant enregistrées scrupuleusement. La défenderesse n'avait pas non plus contesté le nombre d'heures supplémentaires que le demandeur prétendait avoir effectuées, lorsque le décompte établi par celui-ci lui avait été transmis par courrier, mais uniquement le principe de leur rémunération. Elle n'avait pas plus indiqué précisément en quoi elle contestait le décompte d'heures, n'indiquant ni pour quels motifs leur nombre devait être considéré comme excessif, ni n'alléguant qu'elles n'avaient pas été réalisées. Elle ne contestait pas par ailleurs que la charge de travail de Y \_\_\_\_\_ était importante, affirmant que ce dernier savait que son poste demandait un investissement important (all. 138 admis). Elle admettait dès lors comme prouvé le nombre d'heures allégué en l'absence de contre-preuve. Or, en l'espèce, la défenderesse et appelante a uniquement critiqué le jugement sous l'angle

du fardeau de la preuve et de l'allégation, mais elle n'a pas remis en cause l'appréciation de la preuve des heures supplémentaires par le premier juge qu'elle laisse intacte. La motivation de l'appel apparaît dès lors insuffisante sur ce point.

#### **E. 4.2.1**

En tout état de cause, la preuve des heures supplémentaires doit être considérée comme ayant effectivement été rapportée pour les motifs exposés ci-après. Il incombe certes au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (art. 8 CC ; ATF 129 III 171 consid. 2.4). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut toutefois, en appliquant par analogie l'article 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. 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 accomplies. La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 ; 132 III 379 consid. 3.1 ; 122 III 219 consid. 3a ; arrêt 4A\_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3 et les réf.). Le juge doit se montrer restrictif dans le recours à cette disposition ; l'appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est

- 15 - clairement prouvé que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. En particulier, le recours à l'article 42 al. 2 CO peut se justifier lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires tel celui prévu par les articles 46 LTr et 73 al. 1 let. c OLT 1. Dans ce cas, il y a un allègement du fardeau de la preuve en ce sens que le juge peut retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (arrêt 4C.141/2006 du 24 août 2006 consid. 4.2.3 ; TC/FR, arrêt 102 2018 321 du 26 août 2019 consid. 2.3.1 ; TC/GE, CAPH/140/2021 du 24 juillet 2021 et CAPH/7/2022 du 3 janvier 2022 ; DUNAND, in Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 55 ad art. 321c CO [cité : commentaire] ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 143 s.). 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 (arrêt 4C.141/2006 précité consid. 4.2.3). 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 (arrêt 4A\_578/2011 du 12 janvier 2012 consid. 4) ; ainsi le recours aux témoignages pour établir l'horaire effectif est un moyen de preuve adéquat. Une fois établie l'existence et la quotité des heures supplémentaires, c'est à l'employeur qu'il incombe d'en alléguer et d'en établir la compensation, soit concrètement la durée du travail pendant les semaines durant lesquelles il prétend qu'une compensation en temps serait intervenue (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 144).

#### **E. 4.2.2**

En l'occurrence, l'employeuse a reconnu que la charge de travail de Y \_\_\_\_\_ était élevée, affirmant que ce dernier savait que son poste demandait un investissement important (all. 138 admis). Elle ne prétend en outre pas avoir elle-même mis sur pied un système

d'enregistrement des heures de travail de son employé. Dans ces circonstances, l'allègement du fardeau de la preuve par une application par analogie de l'article 42 al. 2 CO se justifie. Pour permettre au juge d'apprécier les heures supplémentaires fournies, Y \_\_\_\_\_ a produit un décompte de ses heures supplémentaires, dont il affirme que c'est celui qu'il a transmis à E \_\_\_\_\_, afin qu'elle retranscrive ses heures supplémentaires en vue d'une compensation par des vacances. Or, E \_\_\_\_\_ a confirmé avoir retranscrit les

- 16 - décomptes des heures supplémentaires de Y \_\_\_\_\_ sur la base des tableaux qu'il lui remettait pour permettre leur prise en vacances. En l'absence de production par la défenderesse du décompte retranscrit par E \_\_\_\_\_, dont B \_\_\_\_\_ a eu connaissance (all. 51 et 129) ou d'affirmation contraire de la part de la défenderesse et appelante, il convient d'en déduire que le décompte déposé correspond à celui communiqué à l'employeuse. Or, il ne s'agit pas d'un décompte établi unilatéralement à l'issue des rapports de travail, mais de documents établis et transmis en juin et décembre 2017, soit bien antérieurement à la résiliation du contrat. Ce document est, de plus, détaillé, précisant pour chaque jour le nombre d'heures effectuées au-delà – mais également en-deça – d'un horaire journalier de 8,5 heures et récapitule les jours de congé pris en compensation de ces heures, ce qui le rend hautement crédible. A cela s'ajoute que l'employeuse ne conteste pas que la charge de travail de Y \_\_\_\_\_ était importante. En outre, le nombre d'heures supplémentaires effectuées n'a pas été remis en question par l'employeuse à ce moment-là (all. 129 a contrario). De même, à la suite de la résiliation du contrat de travail et de la production du décompte des heures supplémentaires, l'employeuse n'a, à nouveau, pas contesté la quotité des heures supplémentaires dont l'employé réclamait la rémunération, mais uniquement le principe de celle-ci (pièces nos 5, 7 et 11). Cela rend hautement vraisemblable que les heures supplémentaires communiquées correspondent à celles effectuées. L'absence de contestation antérieure à la duplique (all. 131) et le fait que, même à ce moment-là, elles ne l'ont été que de manière toute générale, sans la moindre précision, renforcent la conviction de la véracité de ce décompte. Dans ces circonstances, la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée s'impose avec une force très élevée, de sorte qu'il convient de les retenir comme effectivement réalisées. C'est ainsi à juste titre que la juge de district a retenu 352,5 heures supplémentaires. X \_\_\_\_\_ SA a en outre été informée de ces heures lors de la transmission des décomptes d'heures supplémentaires à E \_\_\_\_\_. A teneur des allégués 127 à 129, la défenderesse reconnaît en effet avoir reçu de Y \_\_\_\_\_ deux décomptes, en juin et décembre 2017, faisant état du nombre d'heures supplémentaires effectuées.

## **E. 5**

Par courrier du 27 février 2018, Y \_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail auprès de X \_\_\_\_\_ SA en raison, notamment, d'une surcharge permanente de travail et d'une organisation du bureau qui ne coïncidait pas avec ses attentes. Précisant que son délai de préavis était de deux mois, Y \_\_\_\_\_ indiquait que son dernier jour de travail, après déduction de ses 37 jours de solde de vacances 2017 et 2018, était le 30 mars

- 17 - 2018. Il demandait également par ce courrier des propositions relatives au règlement des heures supplémentaires, un tableau des heures supplémentaires effectuées par ses soins étant joint à cette correspondance. Le 8 mars 2018, X \_\_\_\_\_ SA a indiqué à Y \_\_\_\_\_ ceci : « La fin de votre engagement professionnel se termine le 30 avril 2018.

La compensation financière de vos vacances et de vos heures supplémentaires, et la part de votre treizième salaire, calculée prorata temporis, seront additionnées à votre dernier salaire. » Y \_\_\_\_\_ est ainsi demeuré au service de X \_\_\_\_\_ SA jusqu'au 26 avril 2018 et son salaire lui a été versé jusqu'au 30 avril suivant. Le 23 avril 2018, le demandeur a soumis un décompte intitulé « Résumé remboursement fin à la fin de l'activité professionnelle » dans lequel il détaillait les « diverses compensations selon [la] loi à faire avec le dernier salaire du mois d'avril 2018 ». Ce décompte ajoutait notamment au salaire d'avril 2018 une part au 13e salaire à hauteur de 4667 fr. 67, des frais mensuels pour 434 fr. 95, un solde de vacances 2017 et 2018 de 37,30 jours à 700 fr. par jour, soit 26'110 fr., et des heures supplémentaires correspondant à 42,06 jours, plus une surtaxe de 25%, soit 52,58 jours et 36'802 fr. 50. Par courrier recommandé du 2 mai 2018, X \_\_\_\_\_ SA a indiqué à Y \_\_\_\_\_ que le salaire d'avril, le prorata du 13e salaire et les frais mensuels avaient été versés sur son compte. Concernant le solde de vacances, il était réduit à 18'598 fr. 90 suite à une modification du calcul par le directeur financier. Quant aux heures supplémentaires, toute indemnité était refusée au motif que le salaire mensuel convenu était important et englobait les heures supplémentaires. Ce salaire avait été augmenté à 14'000 fr. en raison d'une nouvelle fonction et avait été maintenu malgré le fait que cette activité n'avait pas été assumée longtemps et que le demandeur avait bénéficié d'une liberté d'organisation. Le 10 juin 2018, Y \_\_\_\_\_ a contesté cette position en faisant suivre à X \_\_\_\_\_ SA la détermination de son conseiller juridique. Ce dernier indiquait que le calcul des vacances était erroné et que les heures supplémentaires devaient être compensées, Y \_\_\_\_\_ n'occupant pas une position de cadre dans l'entreprise. X \_\_\_\_\_ SA a répondu à cette correspondance le 19 juillet 2018 et maintenu sa position. Il confirmait cependant dans ce courrier que le montant de 26'069 fr. 89 devait être versé comme solde de vacances. Il rejetait toute autre prétention.

- 18 -

### **E. 5.3**

; 143 IV 380 consid. 1.4.1). Cependant, ce droit n'est pas une fin en soi. Ainsi, lorsqu'on ne voit pas quelle influence sa violation a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). Partant, l'admission

- 19 - du grief de violation du droit d'être entendu suppose que, dans sa motivation, le recourant expose quels arguments il aurait fait valoir dans la procédure cantonale et en quoi ceux-ci auraient été pertinents. A défaut, le renvoi de la cause au juge précédent, en raison de la seule violation du droit d'être entendu, risquerait de conduire à une vaine formalité et à prolonger inutilement la procédure (arrêt 5A\_644/2022 du 31 octobre 2022 consid. 3.1 et les réf.). La jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure et pouvant ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 et les arrêts cités). Une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée qui n'est pas particulièrement grave. Elle peut également se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid.

2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 et les arrêts cités ; arrêts 5A\_644/2022 précité consid. 3.1 , 5A\_585/2021 précité consid. 3.1).

## **E. 6**

La défenderesse et appelante fait en premier lieu grief à la magistrate de première instance d'avoir violé son droit d'être entendue en se fondant sur le contrat-type de travail pour le personnel des bureaux d'ingénieurs et architectes et des autres bureaux d'études du canton du Valais, publié sur le site de l'Etat du Valais, lequel n'avait jamais été mentionné en procédure, que ce soit par les parties ou la juge elle-même. Elle explique que l'application de ce contrat-type rend inefficace son argumentation relative à un accord des parties sur l'absence de rémunération des heures supplémentaires.

### **E. 6.1**

Le droit d'être entendu garanti par les articles 29 al. 2 Cst. féd. et 53 CPC accorde aux parties le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à leur détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 ; arrêts 4A\_252/2021 du 6 octobre 2021 consid. 4.1 ; 4D\_6/2020 du 5 février 2020 consid. 5). Le droit de s'exprimer sur tous les points importants avant qu'une décision ne soit prise s'applique sans restriction pour les questions de fait. En revanche, le juge n'a pas à soumettre à la discussion des parties les principes juridiques sur lesquels il va fonder sa décision (ATF 130 III 35 consid. 5 ; arrêt 4A\_252/2021 du 6 octobre 2021 consid. 4.1 et les réf.). En vertu de la règle *jura novit curia*, il n'est en principe pas lié par les moyens de droit développés par les parties. Le juge peut ainsi appliquer d'office, sans avoir à attirer préalablement l'attention des parties sur l'existence de tel ou tel problème de droit, une autre disposition de droit matériel pour allouer les conclusions du demandeur (arrêts 6B\_1368/2016 et 6B\_1396/2016 du 15 novembre 2017 consid. 2.1 et les réf.). La jurisprudence aménage toutefois une exception au principe *jura novit curia* lorsque le juge s'apprête à fonder sa décision sur une norme ou un principe juridique non évoqué dans la procédure antérieure et dont aucune des parties en présence ne s'est prévaluée, ni ne pouvait supputer la pertinence. Il doit alors les interpeller (ATF 145 IV 99 consid.

### **E. 6.2**

Il n'est pas disputé que l'application du contrat-type de travail est une question de droit que la juge devait examiner d'office en application du principe *iura novit curia*, consacré à l'article 57 CPC, ni que celle-ci n'avait jamais été soulevée par les parties ou la juge avant le prononcé de la décision. Cette argumentation, certes nouvelle, n'avait cependant rien d'imprévisible, dès lors qu'elle était très étroitement liée à l'objet du litige de droit du travail, portant sur le contenu du contrat de travail, plus particulièrement la rémunération des heures supplémentaires d'un employé exerçant la fonction de directeur des travaux au sein d'un cabinet d'architectes. Une partie diligente devait dès lors s'attendre à ce que la juge de district examine si une convention collective de travail ou un contrat-type de travail était applicable à la relation contractuelle. Même si l'on devait retenir une violation du droit d'être entendu, celle-ci serait guérie, la défenderesse appelante ayant eu l'occasion de s'exprimer librement devant l'autorité de recours, dont le pouvoir d'examen est similaire à celui de la juge de district. L'intéressée ne mentionne en outre pas en appel d'arguments nouveaux en lien avec le contrat-type de travail, dont elle ne conteste ni l'applicabilité, ni

les conséquences sur la possibilité de déroger à la rémunération des heures supplémentaires. Elle se contente d'indiquer

- 20 - que l'un de ses arguments – soit l'exclusion contractuelle de la rémunération des heures supplémentaires – tombe. L'on notera, enfin, que la défenderesse et appelante ne conclut pas au renvoi de la cause à l'instance précédente.

## **E. 7**

La défenderesse et appelante ne conteste pas l'appréciation de la juge de district en ce qu'elle considère que Y \_\_\_\_\_ n'avait pas une fonction dirigeante élevée au sens de l'article 9 OLT1. Elle lui reproche toutefois d'avoir violé son droit d'être entendue en examinant uniquement si le demandeur et appelé exerçait une fonction dirigeante élevée au sens de cette disposition, mais non, s'il s'agissait d'un cadre supérieur au sens de l'article 321c CO. Selon elle, la juge de district a en outre mal apprécié les faits pertinents pour déterminer si l'employé occupait un tel poste (de cadre supérieur). Elle estime que celle-ci aurait dû retenir, au terme de son examen, que le demandeur et appelé était un cadre supérieur et n'avait de ce fait pas droit à l'indemnisation de ses heures supplémentaires, quand bien même il n'exerçait pas une fonction dirigeante élevée au sens de l'article 9 OLT1. La juge de district n'a effectivement pas examiné si l'employeur était un cadre. Cette question était toutefois, en l'espèce, dénuée de pertinence. En effet, à son article 12, le contrat-type de travail applicable à la relation contractuelle prévoit que les heures supplémentaires sont compensées ou rémunérées. Cette disposition ne distingue pas les cadres supérieurs des autres employés. Il en résulte que le demandeur et appelé a droit à une rémunération de ses heures supplémentaires, indépendamment du fait de savoir s'il exerçait une fonction de cadre. Seule l'existence d'une fonction dirigeante élevée au sens de l'article 9 OLT1 aurait conduit à exclure l'application de cette disposition du contrat-type de travail. Quoiqu'il en soit, la solution ne serait pas différente si l'on devait se fonder sur l'article 321c CO. Certes, la notion d'heures supplémentaires de travail au sens de l'article 321c CO est en principe étrangère aux cadres supérieurs (notion plus large que celle d'employé exerçant une fonction dirigeante élevée), lesquels peuvent organiser librement leur temps de travail et dont la charge importante de travail est compensée par un salaire de base plus élevé (DUNAND, *Employé exerçant une fonction dirigeante élevée* (art. 3 let. d LTr) : précision de la jurisprudence; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 2C\_745/2014, in *Newsletter DroitDuTravail.ch*, mai 2015, p. 5 et les réf., IDEM, commentaire, n. 72 ad art. 321c CO ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 144). Cependant, la réglementation légale prévue par l'article 321c CO concernant la rémunération des heures supplémentaires s'applique également aux cadres supérieurs lorsque leur temps de travail a été déterminé contractuellement (ATF 129 III 171 consid. 2.1 et 2.2 ; DUNAND,

- 21 - commentaire, n. 73 ad art. 321c CO ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 145), ce qui est bien le cas en l'espèce. En effet, le contrat-type de travail prévoit à son article 11 un temps de travail hebdomadaire de 41,5 heures. Au demeurant, les parties ne le contestent pas ; elles reprennent chacune dans leurs calculs un horaire journalier de 8,5 heures (cf. not. p. 9, i.f. de la demande [calcul de l'indemnité pour les heures supplémentaires] et le décompte annexé à la pièce no 4 pour le demandeur et appelé ; allégué 137 de la duplique [calcul du montant demandé en compensation pour les jours non travaillés avant la fin du contrat] pour la défenderesse et appelante). Ainsi, en l'absence d'un accord contraire (sous la forme d'une convention écrite postérieure au contrat-type, selon l'article 2 al. 2 de celui-ci), les heures supplémentaires doivent être rémunérées ou compensées. Compte tenu de ce qui

précède, le grief de la défenderesse et appelante doit être écarté et il n'y a pas lieu d'examiner plus avant les griefs formulés par celle-ci en lien avec l'examen de la possible qualité de cadre (supérieur ou dirigeant) du demandeur et appelé. Comme retenu par le jugement de première instance, X \_\_\_\_\_ SA doit donc être condamné à verser à Y \_\_\_\_\_ le montant de 33'892 fr. 90 pour les heures supplémentaires, sous déductions des cotisations sociales, avec intérêts à 5 % dès le 24 mai 2018. Finalement, le montant retenu par le premier juge à titre d'indemnité pour les vacances non prises (26'069 fr. 90) n'est pas remis en cause par la défenderesse et appelante (all. 19, p. 4 de l'appel). Il en va de même de celui de 1317 fr. 60 pris en compte en compensation pour la rémunération versée pour la période du 27 au 30 avril 2018, soit après le dernier jour de travail de Y \_\_\_\_\_. C'est en définitive un montant de 58'645 fr. 20 avec intérêts à 5 % dès le 24 mai 2018, sous déduction des charges sociales, qui est dû au demandeur de la part de X \_\_\_\_\_ SA. Il convient de rectifier dans ce sens l'erreur de plume figurant dans le dispositif du jugement attaqué.

## **E. 8**

Entièrement mal fondé, le présent appel doit ainsi être rejeté et le jugement entrepris purement et simplement confirmé.

### **E. 8.1**

Vu le sort de l'appel, la répartition des frais de première instance est confirmée (art. 106 al. 1 CPC), tout comme le montant non contesté des frais de justice, par 5500 fr., et des dépens, fixés par le premier juge à 10'000 fr. pour le demandeur et 9000 fr. pour la défenderesse. Compte tenu de l'avance intégralement effectuée par le demandeur et appelé, à savoir 5500 fr., la défenderesse et appelante lui versera un montant de 4400

- 22 - fr. à titre de remboursement d'avances. Elle lui versera également un montant – après compensation – de 6200 fr. (8000 fr. – 1800 fr.) à titre de dépens.

### **E. 8.2**

En ce qui concerne la procédure d'appel, vu le sort du recours, les frais et dépens sont mis intégralement à la charge de la défenderesse et appelante (art. 106 al. 3 CPC). L'émolument d'appel est calculé par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un éventuel coefficient de réduction de 60 % au maximum (art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar). Compte tenu de l'ampleur moyenne de la cause, qui ne présentait pas de difficulté particulière, de la situation financière des parties et des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est fixé à 2500 francs (art. 13 al. 1 et 2, 16 al. 1 et 19 LTar). Compte tenu des mêmes critères et de l'activité utilement déployée par l'avocat de l'appelé, qui a pris connaissance de l'écriture d'appel et a déposé une détermination de huit pages, ses dépens sont arrêtés à 2400 fr., TVA et débours compris (art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

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