

27#  
Newsletter  
Mai 2021

# Heures de travail dans une administration communale

≡  
Resolution

LEGAL PARTNERS

**Droit de la fonction  
publique – Précisions sur la  
réglementation des heures  
de travail au sein d'une  
commune – Arrêt du 9 avril  
2021 du Tribunal fédéral  
(8C\_464/2020)**

## **I. Essentiel en bref**

Dans un arrêt non publié du 9 avril 2021<sup>1</sup>, la 1<sup>ère</sup> Cour de droit social du Tribunal fédéral se penche sur un arrêt cantonal vaudois dans une affaire concernant un secrétaire municipal d'une commune. Sur appel, l'instance cantonale a retenu que les dispositions de la loi sur le travail relatives au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à une administration communale et qu'en toute hypothèse, un secrétaire communal, au sommet de la hiérarchie municipale, exerce une fonction dirigeante élevée. Le contrat peut exclure expressément l'indemnisation d'heures supplémentaires si la rémunération est suffisamment importante pour comprendre une rémunération forfaitaire des heures supplémentaires. Tel est le cas d'une rémunération de CHF 10'000.- payable 13 fois l'an selon la cour cantonale. Le Tribunal fédéral ne critique pas l'appréciation de l'instance cantonale.

## II. Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Les heures supplémentaires correspondent aux heures accomplies au-delà de l'horaire contractuellement prévu. Elles doivent être rémunérées avec une majoration de 25%, à moins que les parties ne prévoient une rémunération sans majoration voire excluent toute rémunération des heures supplémentaires<sup>2</sup>. Dans ce dernier cas, il faut encore que l'exclusion ne soit pas une clause de style et que la rémunération effectivement prévue englobe aussi l'indemnisation de telles heures supplémentaires<sup>3</sup>.

Les heures de travail supplémentaire correspondent aux heures accomplies au-delà de l'horaire légal<sup>4</sup> et doivent impérativement être compensées avec une majoration de 25% ou par un congé de durée équivalente à prendre dans un certain délai<sup>5</sup>. L'application de ces dispositions impératives suppose que la LTr soit applicable aux rapports de travail en cause<sup>6</sup>.

## III. Travail supplémentaire au sein de l'administration communale ?

En l'espèce, le secrétaire municipal d'une commune avait saisi le Tribunal de prud'hommes pour réclamer notamment le paiement d'un solde d'heures supplémentaires. Le Tribunal fédéral rappelle que le contrat était régi par un règlement de la commune, soit une réglementation de droit public, avec un engagement par contrat de droit administratif. Le règlement renvoie au CO à titre de droit public supplétif.

L'art. 2 al. 1 let. a LTr prévoit que cette loi ne s'applique en principe pas aux administrations fédérales, cantonales et communales. En l'espèce, le Tribunal cantonal a retenu que le contrat entre les parties relevait du droit administratif et que les règles relatives aux horaires de

travail ne faisaient pas partie des dispositions de protection de la LTr sur la santé applicables aux administrations<sup>7</sup>.

Ce point avait une importance fondamentale en l'espèce. En effet, si la LTr était applicable, les parties n'auraient pas pu exclure contractuellement une rémunération majorée de 25% pour le travail supplémentaire ; en l'espèce, la commune aurait dû indemniser un nombre d'heures important. Le Tribunal cantonal a retenu que les dispositions de la LTr sur le travail supplémentaire ne s'appliquaient pas et que les premiers juges avaient retenu à tort une indemnisation à ce titre. L'instance cantonale a également relevé que, même si la LTr était applicable, le secrétaire municipal exercerait en toute hypothèse une fonction dirigeante élevée hors du champ d'application de la LTr<sup>8</sup>, ce que le Tribunal fédéral relève.

## IV. Exclusion de l'indemnisation des heures supplémentaires

L'instance cantonale avait retenu que l'indemnisation des heures supplémentaires avait été valablement exclue (i) au regard de la rémunération en cause (CHF 10'000.- versés 13 fois l'an), considérée comme suffisamment importante pour inclure une rémunération forfaitaire des heures supplémentaires, (ii) de la semaine supplémentaire de vacances octroyée en compensation d'éventuelles heures supplémentaires, (iii) de la flexibilité de l'horaire de travail, (iv) du cahier des charges et (v) du fait qu'une partie des heures ne reposait pas sur une demande de l'employeur. Le Tribunal fédéral confirme que ce raisonnement est motivé et cohérent, et qu'il résiste à l'examen de l'arbitraire<sup>9</sup>.

*Le contenu de cette Newsletter, établie le 11 mai 2021, ne peut pas être assimilé à un avis ou conseil juridique. Si vous souhaitez obtenir un avis spécifique, l'un des avocats répondra volontiers à vos questions.*

<sup>1</sup> Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_464/2020.

<sup>2</sup> Art. 321c al. 3 du Code des obligations (CO) : « 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 ».

<sup>3</sup> La rémunération des heures supplémentaires doit être forfaitairement comprise dans le salaire de l'employé. A ce sujet, WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, *Droit du travail*, Berne, 4<sup>e</sup> édition, pp. 148 s. et les références de jurisprudence citées.

<sup>4</sup> Ou de la durée maximale de la semaine de travail, généralement 45 heures (art. 9 de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, LTr).

<sup>5</sup> Art. 13 LTr, supplément dû pour certains employés uniquement dès la 61<sup>e</sup> heure accomplie durant l'année ; la compensation par un congé (art. 13 al. 2 LTr) doit intervenir dans un délai convenable, de 14 semaines sauf accord pour un délai plus long non supérieur à 12 mois (art. 25 al. 2 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)).

<sup>6</sup> Voir art. 2 LTr pour les exceptions quant aux entreprises et art. 3 LTr pour les exceptions quant aux personnes.

<sup>7</sup> Art. 3a LTr.

<sup>8</sup> Art. 3 let. d LTr et 9 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) ; le Tribunal fédéral le rappelle dans son considérant 4.1.

<sup>9</sup> Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_464/2020, c. 6.3.



**Pascal de Preux**  
Avocat associé  
depreux@resolution-lp.ch



**Julien Gafner**  
Avocat associé  
gafner@resolution-lp.ch



**Marc-Henri Fragnière**  
Avocat associé  
fragniere@resolution-lp.ch



**Françoise Martin Antipas**  
Avocate associée  
martinantipas@resolution-lp.ch