

Tribunal fédéral – 4A\_73/2016  
Ire Cour de droit civil  
Arrêt du 11 juillet 2016

## Heures supplémentaires

Arbitraire dans la constatation d'un horaire flexible ; temps de déplacement depuis le domicile compté comme temps de travail

Art. 9 Cst. ; art. 56 CPC ;  
art. 321c CO



Il est arbitraire de retenir qu'un travailleur a un **horaire flexible** si l'on se fonde sur des témoignages où il n'est dit nulle part que ce travailleur pouvait établir ses horaires **comme bon lui semblait** (cons. 3.2).

La durée du trajet **depuis le domicile du travailleur jusqu'à l'aéroport** doit être prise en compte dans les heures supplémentaires **en cas de déplacement le week-end**, lorsque le travailleur n'est normalement pas tenu de travailler à ce moment-là (cons. 4.2).

### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux Kiss, Présidente, Kolly et Hohl.  
Greffière : Mme Godat Zimmermann.

### Participants à la procédure

X., représenté  
par Me Anne Sonnex Kyd,  
recourant,

*contre*

Z.A.,  
intimée.

### Objet

contrat de travail; heures supplémentaires,

recours contre l'arrêt rendu le 28 décembre 2015 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

### Faits :

A.

Z.A. est une société yyy dont le but est la centralisation et le développement des activités commerciales du groupe Z. et des activités financières y afférentes. Elle dispose d'une succursale à.... (GE).

Par contrat de travail du 5 décembre 1994, la filiale française de Z.A. a engagé X., citoyen français né en 1943, en qualité de " *Marketing Manager* " pour son site en France.

Le 1er juillet 1999, Z.A. et X. ont signé à Genève un document intitulé "avenant au contrat de travail français" en vue du transfert de l'employé dans la succursale genevoise. L'avenant prévoyait une durée de travail hebdomadaire de 40 heures, les horaires et jours de travail étant fixés par l'employeur en fonction des nécessités de la marche des affaires et des particularités locales. Le

salaire s'élevait à 180'000 fr. par an; s'y ajoutaient une participation aux frais de repas et la prise en charge de la moitié des primes d'assurance-maladie de la famille; l'employé bénéficiait en outre d'un programme donnant droit à des bonis. En 2008, X. a perçu un salaire annuel brut de 215'737 fr. et un bonus de 26'245 fr. Selon le règlement du personnel du groupe Z. de 1997 applicable à l'employé, une certaine flexibilité était admise dans l'accomplissement des 8 heures de travail journalières exigées; la présence était requise de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 17 heures, sous réserve de variations approuvées par le supérieur et le département des ressources humaines. Un nouveau règlement édicté en 2005 a réglé les heures supplémentaires du personnel ne faisant pas partie de la haute direction ("*for non top management*"). Il prévoyait que toute heure supplémentaire devait être autorisée par un supérieur ou, si cela n'était pas possible, être portée à la connaissance du supérieur direct dans les vingt-quatre heures pour approbation; les heures supplémentaires autorisées ou approuvées pouvaient être compensées par des congés de même durée; si elles étaient exceptionnellement rémunérées, le tarif horaire ordinaire était applicable; la compensation des heures supplémentaires devait être communiquée au département des ressources humaines mensuellement et une liste détaillée des heures supplémentaires effectuées et des heures supplémentaires compensées par un congé devait être soumise mensuellement également.

Au sein de la succursale genevoise, X. était chargé du support produit pour la zone commerciale couvrant l'Amérique du Sud, l'Europe de l'Est, le Proche-Orient et le Moyen-Orient. En 2004, il a obtenu le titre de directeur de la qualité; il pouvait uniquement donner des recommandations, mais n'avait aucune autorité décisionnelle. Dans le cadre de son activité, l'employé était régulièrement amené à effectuer des voyages, tant en Europe que hors d'Europe, pour lesquels il devait requérir l'autorisation préalable de l'employeur. Il décidait lui-même du lieu et de la date de ses voyages.

En 2008, des différends ont opposé les parties au sujet des bonis et de la date de départ de l'employé à la retraite. A la suite d'une discussion conflictuelle avec un collègue, X. a été en arrêt de travail durant le mois de mars. Le 22 avril 2008, la responsable des ressources humaines a reçu l'employé et lui a remis une lettre dans laquelle l'employeur confirmait la date du départ en retraite au 31 mai 2008 et libérait l'employé de l'obligation de travailler avec effet immédiat.

B.

Par demande déposée le 30 septembre 2008 devant la Juridiction des prud'hommes genevoise, X. a ouvert action contre Z.A. en paiement de 980'796 fr., dont 248'674 fr. à titre d'indemnité pour heures supplémentaires pendant cinq ans en application de la loi française sur les 35 heures et 315'779 fr. à titre d'indemnité pour heures supplémentaires en raison de déplacements hors horaires (nuit et week-end) pendant cinq ans.

La procédure a été suspendue jusqu'à ce que le Conseil des prud'hommes d'Oyonnax en France, également saisi par l'employé, ait statué sur sa compétence. Elle a été reprise en juillet 2013 après que les autorités françaises se fussent déclarées territorialement incompétentes pour connaître du litige.

Par jugement du 17 février 2015, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a condamné l'employeur à verser à l'employé la somme brute de 228'928 fr.<sup>25</sup> (chiffre 2 du dispositif du jugement), à savoir 62'384 fr.<sup>25</sup> à titre de bonus et 166'544 fr. à titre de rémunération d'heures supplémentaires, ainsi que 5'000 fr. à titre de réparation du tort moral (chiffre 4 du dispositif), le tout avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2008. Pour ce qui concerne les heures supplémentaires, le tribunal, se fondant sur les demandes d'autorisation de voyage produites par l'employé, a retenu que durant 55 voyages, l'employé avait effectué 1'165 heures supplémentaires, pour lesquelles il lui a alloué une rémunération majorée d'un quart, soit 150'527 fr.<sup>85</sup>; il a en outre retenu que l'employé avait effectué ces heures supplémentaires de manière permanente, régulière et durable, si bien que cette rémunération était une part du salaire donnant droit au paiement de vacances, à savoir 16'016 fr.<sup>15</sup>.

Z.A. s'est pourvue en appel. Par arrêt du 28 décembre 2015, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a partiellement admis l'appel. Elle a débouté X. de sa prétention en rémunération d'heures supplémentaires; en revanche, elle a confirmé le jugement de première

instance dans la mesure où il allouait à l'employé 62'384 fr.25 à titre de bonus et 5'000 fr. à titre de réparation du tort moral. En conséquence, elle a annulé le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ce point, elle a condamné l'employeur à verser à l'employé la somme brute de 62'384 fr.25 plus intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2008; pour le surplus, elle a confirmé la décision de première instance et débouté les parties de toutes autres conclusions.

En particulier, l'autorité d'appel a jugé que l'employé pouvait en soi bénéficier d'une rétribution pour heures supplémentaires. Elle a toutefois retenu que s'il devait accomplir 8 heures de travail par jour, il pouvait lui-même organiser ses horaires et journées de travail et qu'il était donc de sa responsabilité de le faire afin qu'il n'ait pas d'heures supplémentaires à effectuer. En réalité, l'employé aurait systématiquement comptabilisé comme heures supplémentaires les heures accomplies avant 9 heures et après 18 heures ainsi qu'en fin de semaine ou durant des jours fériés. Or, les besoins ou les directives de l'employeur ne l'auraient pas empêché de s'organiser de sorte à ne pas avoir à effectuer de surplus de travail et l'employeur pouvait légitimement penser que l'employé modulait ses horaires de façon à ne pas effectuer d'heures supplémentaires. La Chambre des prud'hommes en déduit que l'employé ne peut pas prétendre à une indemnisation pour le travail supplémentaire qu'il allègue avoir effectué. A titre superfétatoire, elle considère que l'employé n'a pas prouvé la quotité des heures supplémentaires accomplies.

C.

X. interjette un recours en matière civile. Il conclut à ce que l'arrêt cantonal soit annulé et à ce que Z.A. soit condamnée à lui verser la somme brute de 228'928 fr.25 avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2008.

Z.A. propose le rejet du recours et la confirmation de l'arrêt attaqué.

Les deux parties ont chacune déposé une seconde écriture de leur propre chef.

Invitée à se déterminer, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice se réfère à sa décision.

Considérant en droit :

1.

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur d'un canton, qui a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Au surplus, le recours est exercé par la partie qui n'a pas obtenu entièrement gain de cause et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé dans le délai (art. 46 al. 1 let. c et art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

2.

A ce stade, le litige ne porte plus que sur la question des heures supplémentaires, pour lesquelles le recourant réclame une rémunération de 166'544 fr.

2.1. Le seul grief soulevé à ce propos dans le recours est l'arbitraire dans l'appréciation des preuves (art. 9 Cst.).

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'invocation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi

ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références).

2.2. Le recours rappelle correctement ces principes. L'intimée est toutefois d'avis que la critique du recourant en elle-même, de type appellatoire, ne satisfait pas aux exigences en matière de motivation de griefs d'ordre constitutionnel.

L'objection a quelque pertinence. Néanmoins, il est possible de discerner sans difficulté excessive, dans les propos du recourant, des critiques recevables sur lesquelles, partant, il sera entré en matière.

3.

Le recourant soutient que, contrairement à ce que la Chambre des prud'hommes aurait retenu de manière arbitraire, il ne bénéficiait pas d'un horaire flexible et n'était pas libre d'organiser son temps de travail à sa guise. Selon lui, il était soumis à l'horaire ordinaire des employés, prévoyant un horaire officiel de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 17 heures, avec une petite tolérance à cause des aléas de la vie de tous les jours, comme les difficultés de circulation.

3.1. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si sa décision apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. Il ne suffit pas que les motifs de la décision soient insoutenables; encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat (ATF 140 III 16 consid. 2.1 p. 18 s., 157 consid. 2.1 p. 168; 139 III 334 consid. 3.2.5 p. 339; 138 III 378 consid. 6.1 p. 379 s.).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 134 V 53 consid. 4.3 p. 62; 129 I 8 consid. 2.1 p. 9).

3.2. L'autorité d'appel a retenu que le recourant était soumis au règlement du personnel. Ce règlement prévoyait l'horaire officiel précité, mais précisait que cet horaire pouvait varier pour les employés qui avaient obtenu l'approbation de leur supérieur ainsi que du département des ressources humaines. Selon la Chambre des prud'hommes, "à teneur du dossier", le recourant bénéficiait d'un horaire de travail différent de l'horaire officiel. La cour cantonale a déduit "des témoignages recueillis" que s'il devait accomplir 8 heures de travail par jour, le recourant pouvait en revanche librement organiser ses horaires ainsi que ses journées de travail; compte tenu de cette autonomie, il fallait retenir qu'il était de la responsabilité de l'employé de définir son horaire de travail journalier ainsi que d'organiser ses rendez-vous et ses voyages à l'étranger de façon à ne pas devoir effectuer des heures supplémentaires.

Comme le recourant le relève, **l'arrêt attaqué ne constate aucun arrangement écrit entre les parties prévoyant un horaire différent de l'horaire officiel.** Un tel arrangement peut toutefois aussi intervenir oralement ou tacitement. A cet égard, **la Chambre des prud'hommes se réfère, de manière générale et sans autre précision, aux témoignages recueillis.** Le recourant soutient que la conclusion tirée des témoignages est arbitraire. **A lire ces témoignages tels que résumés dans l'arrêt attaqué, on n'y trouve effectivement nulle part que le recourant pouvait établir ses horaires comme bon lui semblait;** un seul témoin a déclaré que les employés voyageant, surtout le week-end, avaient le droit de prendre des jours de repos. En revanche, il ressort des divers témoignages que les employés de l'intimée, d'une manière générale, devaient travailler 8 heures par jour, qu'il leur appartenait de s'organiser afin de voyager hors week-end et qu'il n'y avait pas de rémunération pour les heures supplémentaires.

Le recourant se réfère en particulier au témoignage de R., son supérieur hiérarchique, qui a déclaré lors de son audition le 25 juin 2014: "L'horaire [du recourant] était régi par le règlement intérieur de la société. Il devait travailler du lundi au vendredi. Nous ne travaillons pas le week-end... [Le recourant] n'avait pas des tâches horaires, mais fonctionnelles. Aucun collaborateur, y compris [le recourant], ne m'a jamais demandé de faire des heures supplémentaires ou d'être payé pour des heures supplémentaires.... Concernant les voyages, c'était [au recourant] de gérer ses rendez-vous... de faire le nécessaire pour ne pas avoir de rendez-vous le lundi et de plutôt partir le lundi."

**La conclusion que l'autorité d'appel a tirée de ces témoignages - à savoir que le recourant bénéficiait d'un horaire flexible, différent de l'horaire officiel prévu dans le règlement - n'est pas soutenable.**

Il s'ensuit que le grief tiré d'une appréciation arbitraire des preuves est fondé.

4.

Le recourant conteste également la conclusion superfétatoire des juges précédents, selon laquelle le nombre d'heures supplémentaires à rétribuer ne peut pas être déterminée sur la base des faits allégués.

4.1. A lire l'arrêt attaqué, le recourant aurait calculé les heures supplémentaires accomplies dans le cadre de ses voyages professionnels à partir du départ de son domicile jusqu'à son retour au même endroit. Or, selon l'autorité d'appel, il aurait dû déduire le temps consacré habituellement au trajet entre domicile et lieu de travail, dès lors que ce laps de temps ne saurait être considéré comme du travail rémunéré. Comme le recourant n'a fourni aucune indication à ce sujet, il serait impossible de déterminer la quotité des heures supplémentaires à éventuellement rétribuer, de sorte que la preuve incombant à l'employé n'aurait pas été rapportée.

4.2. A supposer un droit à une rétribution pour des heures supplémentaires, **le laps de temps nécessaire pour se déplacer depuis le domicile devrait à tout le moins être pris en compte en cas de déplacement le week-end, période pendant laquelle le recourant n'était normalement pas tenu de travailler et, partant, de se rendre au bureau.** Pour le surplus, il n'y a pas lieu d'examiner les allégués de fait du recourant pour déterminer s'il a effectivement pris en compte le temps utilisé pour se rendre à l'aéroport depuis son domicile, ce qu'il conteste. En effet, si le temps consacré au déplacement du domicile au bureau constituait un fait pertinent pour déterminer le nombre exact d'heures supplémentaires à rétribuer, il est manifeste que le juge devait alors inviter le recourant à préciser ses allégués sur ce point, conformément à l'art. 56 CPC. Au surplus, il ne pourrait s'agir que d'une estimation d'une durée moyenne, le temps nécessaire pour effectuer le trajet étant susceptible de varier fortement d'un jour à l'autre en raison du trafic; dès lors qu'il est établi que le trajet avait lieu en voiture entre... (VD) et... (GE), le juge du lieu était sans autre à même de procéder à une estimation de cette durée moyenne.

En retenant l'absence de preuve des heures supplémentaires alléguées pour le motif susmentionné, la cour cantonale est, là aussi, tombée dans l'arbitraire.

5.

Sur le vu de ce qui précède, le recours est partiellement fondé et l'arrêt attaqué doit être annulé.

La cause n'est pas en état d'être jugée. En effet, le fait d'avoir été soumis à l'horaire ordinaire ne signifie pas que le recourant a nécessairement droit à une rémunération pour toutes les activités professionnelles exercées en dehors de l'horaire ordinaire, en particulier durant le week-end. Une rétribution suppose que ces activités étaient nécessaires à l'accomplissement des tâches de l'employé, qu'elles ne pouvaient pas être exercées à un autre moment et qu'elles ont été autorisées ou avalisées par la ou les personnes compétentes. Le fardeau de la preuve de ces faits incombe à l'employé; à cet égard, le recourant supportera les conséquences des éventuelles difficultés de preuve liées au fait qu'il a tardé à demander la rétribution des heures supplémentaires.

Il appartiendra à l'autorité cantonale, à laquelle la cause est renvoyée, d'examiner sous cet angle

chacun des 55 voyages allégués par le recourant.

6.

L'intimée, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), dont le montant ne sera pas fixé en application de l'art. 65 al. 4 let. c LTF puisque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. En outre, elle versera des dépens au recourant (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est admis, l'arrêt attaqué est annulé et la cause est renvoyée à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 5'500 fr., sont mis à la charge de l'intimée.

3.

L'intimée versera au recourant une indemnité de 6'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 11 juillet 2016

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann