

CAS D'EXEMPLE

Piquet de sapeur-pompier pendant le temps de travail

DOMAINE DU DROIT Droit du contrat de travail, Loi sur le travail, Droit cantonal du service du feu	CANTON Bâle-Campagne	NORMES CITÉES 14
ARRÊTS CITÉS 5	CALCULÉ LE 10.09.2026	MODÈLE D'IA global, après anonymisation

Ce que vous voyez : la sortie non modifiée de LEXchat pour des cas construits — pas un conseil juridique, non vérifiée par un avocat, sans lien avec un mandat réel.

Traduction automatique de l'original allemand, non vérifiée par un avocat. Seule la version allemande fait foi. [Lire la version allemande](#)

SAISIE

État de fait

C'est tout ce qui a été saisi — formulé de manière anonyme, avec les questions de la demande.

Nous sommes une entreprise de construction métallique à Pratteln comptant 41 employés. L'un de nos monteurs, 34 ans, travaille chez nous à 90 pour cent ; le vendredi après-midi est libre. À côté, il fait partie du corps des sapeurs-pompiers de la commune, où il est de piquet toutes les quelques semaines, ce qui tombe parfois pendant notre temps de travail. Le jeudi 3 septembre, il est parti à 09h20 et n'est revenu qu'à 13h00. Dans la nuit du mardi au mercredi 9 septembre, il a été en intervention de 01h35 à 05h10 et était de nouveau à sa machine chez nous à 07h00 ; la veille, il avait travaillé jusqu'à 17h00. Jusqu'à présent, nous lui avons retenu les heures d'absence sur son salaire, puisque le service du feu est bien volontaire. Il reçoit une solde de la commune ; nous ne savons pas de quel montant. Nous n'avons rien réglé à ce sujet : le contrat de travail ne contient rien, et nous n'avons ni règlement ni instruction. Un deuxième collaborateur, 44 ans, y participe également. Tous deux habitent à Pratteln.

QUESTIONS

1. Devons-nous seulement le laisser partir en cas d'intervention, et devons-nous payer le temps d'absence, ou pouvons-nous continuer à le retenir ?
2. S'agit-il d'une fonction publique, d'une activité accessoire ou de quelque chose d'autre, et que devrions-nous consigner par écrit à ce sujet ?
3. S'il a été en intervention la nuit : cela interrompt-il le temps de repos, et à partir de quand peut-il reprendre le travail le matin ?

CLARIFICATION

Questions de l'analyse préalable

Avant le calcul, LEXchat demande ce qui manque dans l'état de fait. Seul ce que le texte contenait déjà a reçu une réponse.

1 La solde des sapeurs-pompiers est-elle versée par la commune ?

Réponse: La commune verse une solde ; son montant n'est pas connu de l'employeur.

RÉSULTAT

Analyse initiale

Le résultat, non modifié. Chaque norme et chaque arrêt cités sont liés et vérifiables.

Résumé de la situation

Le service de sapeur-pompier du monteur doit, selon l'art. 20 al. 2 FWG/BL, être expressément traité comme l'exercice d'une fonction publique au sens de l'art. 324a al. 1 CO ; les retenues de salaire opérées jusqu'ici pour les heures d'absence dues aux interventions sont donc — dans les limites du « temps relativement court » de l'art. 324a al. 2 CO — contraires au droit et doivent être remboursées, une renonciation de l'employé étant sans effet selon l'art. 341 al. 1 CO en relation avec l'art. 362 al. 1 CO. En revanche, il n'existe aucun droit à une *indemnité* de piquet envers l'entreprise de construction métallique, car le service de piquet n'est pas accompli dans le cadre de ce rapport de travail (art. 14 al. 1 OLT 1) et, selon l'arrêt TF 4A_94/2010, la disponibilité passée hors de l'entreprise ne compte de toute façon pas comme temps de travail. Sous l'angle du droit de la durée du travail, le repos quotidien selon l'art. 15a LTr est formellement respecté dans le cas de nuit décrit ; la protection de la santé (art. 328 al. 2 CO, art. 6 LTr) reste délicate lorsque l'employé est affecté à une machine après 3½ heures de service de nuit, raison pour laquelle une réglementation écrite au sein de l'entreprise est vivement recommandée.

Analyse

Qualification juridique

1. Qualification du service de sapeur-pompier : fonction publique, et non activité accessoire (question 2, première partie)

L'art. 324a al. 1 CO mentionne expressément, parmi les causes d'empêchement « inhérentes à sa personne », l'« accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique ». Le législateur cantonal a lui-même procédé à la qualification pour le service de sapeur-pompier : selon l'art. 20 al. 1 FWG/BL, les membres du corps des sapeurs-pompiers qui « sont empêchés de fournir leur prestation de travail en raison du service de sapeur-pompier » ont droit au maintien du salaire ; l'art. 20 al. 2 FWG/BL précise que le droit envers les employeurs de droit privé se détermine « selon les dispositions relatives à l'exercice d'une fonction publique (article 324a alinéa 1 CO) ». L'alternative soulevée par l'entreprise (« activité accessoire ») est ainsi tranchée pour le rapport avec vous : il s'agit de l'exercice d'une fonction publique. La pratique administrative publiée va dans le même sens, selon laquelle les fonctions de sapeur-pompier comportant des prérogatives de puissance publique doivent être qualifiées de fonctions publiques (JAAC 61-56, consid. 2 — [Web, non vérifié], consulté le 10 septembre 2026 ; vérification recommandée dans la mesure où l'appréciation doit s'y fonder).

Il n'y a pas d'activité accessoire au sens de l'art. 321a al. 3 CO : cette norme n'interdit le travail rémunéré pour un tiers que « dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur ». Toute concurrence envers une entreprise de construction métallique par le service de sapeur-pompier communal est exclue ; la solde n'y change rien. Le rapport avec la commune constitue en revanche un rapport propre, de nature de droit public ; la qualification de l'activité des sapeurs-pompiers volontaires envers la commune et l'obligation de salaire qui s'y rattache relèvent du droit cantonal et doivent être appréciées au cas par cas (Tribunal supérieur A-1477-2025), la commune devant en tout état de cause la solde selon l'art. 21 FWG/BL. Pour votre position, seul importe le fait qu'il ne s'agit pas d'un second rapport de travail avec vous.

L'objection selon laquelle « le service du feu est bien volontaire » ne porte pas. Premièrement, l'art. 20 al. 1 FWG/BL rattache le droit, au niveau de l'état de fait, à la qualité de « membre du corps des sapeurs-pompiers », et non à une obligation de servir contraignante. Deuxièmement, l'exercice d'une fonction publique est par nature assumé volontairement et est néanmoins reconnu par l'art. 324a al. 1 CO comme un empêchement non fautif ; l'élément « sans faute de sa part » se rapporte à la survenance de l'empêchement, et non à l'entrée en fonction. Dans le canton de Bâle-Campagne existe en outre une obligation de servir dans le corps des sapeurs-pompiers, dont le non-accomplissement entraîne, selon l'art. 22 al. 1 FWG/BL, une taxe d'exemption du service du feu perçue par la commune municipale ; les détails sont réglés par les communes dans leur règlement (art. 22 al. 2 FWG/BL).

Le législateur cantonal confirme systématiquement cette qualification : selon l'art. 21 FWG/BL, les communes municipales versent une solde aux membres de leur corps de sapeurs-pompiers, et selon l'art. 22 al. 1 FWG/BL, les communes municipales perçoivent une taxe d'exemption du service du feu auprès des personnes astreintes au service du feu qui n'effectuent pas de service dans une organisation de sapeurs-pompiers reconnue. Le service de sapeur-pompier dans le canton de Bâle-Campagne n'est donc précisément pas une simple activité de loisirs privée, mais l'accomplissement d'une obligation de servir de droit public, dont le non-accomplissement entraîne l'assujettissement à une taxe (art. 22 al. 1 FWG/BL) ; l'objection du « volontariat » perd ainsi également sa base factuelle.

2. Obligation de libérer l'employé en cas d'intervention (question 1, première partie)

L'art. 20 al. 1 FWG/BL présuppose que le membre du corps des sapeurs-pompiers soit « empêché de fournir sa prestation de travail en raison du service de sapeur-pompier » ; la norme reconnaît ainsi la licéité de l'absence. Le droit de donner des instructions selon l'art. 321d al. 1 CO ne peut pas être utilisé pour interdire l'exercice de la fonction publique que l'art. 324a al. 1 CO et l'art. 20 FWG/BL présupposent précisément ; le caractère exécutoire en droit civil des obligations de droit public de l'employeur découle de l'art. 342 al. 2 CO, l'art. 342 al. 1 let. b CO réservant les prescriptions cantonales sur le travail. En pratique : le monteur doit être libéré pour l'intervention. Inversement, il doit, selon l'art. 321a al. 1 CO, tenir compte de vos intérêts légitimes — notamment en annonçant sans délai son départ en intervention et son retour et, dans la mesure où cela peut être exigé de lui, en s'annonçant pour les engagements de sapeur-pompier purement planifiables (exercices, cours) en dehors du temps de travail. Appréciation : la limite entre l'intervention d'urgence (impérative) et les services planifiables (dont on peut disposer) dépend du cas d'espèce ; pour les engagements planifiables et non urgents, la pratique cantonale a opéré une délimitation par rapport à la notion de piquet (Tribunal supérieur 601-2019-15 : les tâches récurrentes planifiées ne correspondent pas, par leur nature, au service de piquet).

3. Licéité de la retenue de salaire (question 1, deuxième partie ; mission 1)

La retenue est illicite dans la mesure où s'étend le droit au maintien du salaire selon l'art. 324a CO :

- *Délai d'attente* : le rapport de travail doit avoir duré plus de trois mois ou avoir été conclu pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). Selon votre description, tel est le cas pour le monteur et pour le collaborateur âgé de 44 ans ; à vérifier formellement.
- *Étendue* : est dû « le salaire y afférent » (art. 324a al. 1 CO), c'est-à-dire, rapporté au taux d'occupation de 90 %, les heures de travail dues effectivement perdues — le 3 septembre de 09h20 à 13h00, soit 3 heures 40

minutes, sous déduction des pauses non rémunérées tombant dans cette période (art. 15 al. 1 et 2 LTr).

Inversement, l'intervention de sapeur-pompier n'engendre pas d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires au sens de l'art. 321c al. 1 CO supposent une prestation dépassant la durée de travail convenue, ordonnée par l'employeur ou du moins fournie dans son intérêt — l'intervention de nuit du 9 septembre ne remplit pas cette condition. Si, en revanche, le monteur est tenu de rattraper les heures perdues, il ne s'agit pas d'une obligation de rattrapage, mais d'un travail supplémentaire ordonné, qui, faute de compensation par un congé, doit être rémunéré avec un supplément d'un quart selon l'art. 321c al. 2 et 3 CO.

- *Durée* : le maintien du salaire ne vaut que « pour un temps limité » ; l'art. 324a al. 2 CO fixe celui-ci à trois semaines pendant la première année de service et, ensuite, à « un temps plus long fixé équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières ». Avec un piquet « toutes les quelques semaines », le contingent n'est arithmétiquement pas épuisé ; une retenue ne serait licite qu'après son épuisement. L'art. 324a al. 2 CO ne chiffre que la première année de service ; pour les années suivantes, le « temps plus long fixé équitablement » doit être déterminé selon la durée du rapport de travail et les circonstances particulières, raison pour laquelle le plafond annuel doit être fixé concrètement pour chaque collaborateur.
- *Caractère impératif* : l'art. 324a al. 1 CO est relativement impératif selon l'art. 362 al. 1 CO ; des réglementations dérogatoires ne sont admissibles que moyennant un accord écrit au moins équivalent (art. 324a al. 4 CO). Comme rien n'est réglé chez vous, c'est le régime légal qui s'applique. Une renonciation de l'employé — même tacitement acceptée — est sans effet selon l'art. 341 al. 1 CO pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci ; la simple acceptation de salaires réduits sans opposition formelle ne constitue donc pas une renonciation. En conséquence, la jurisprudence exige, pour toute dérogation au régime légal du maintien du salaire, un accord écrit et suffisamment déterminé quant à son contenu ; un règlement d'entreprise non intégré au contrat de travail ne suffit pas (TF 4A_98/2014).

La prétention constitue du salaire et est donc exigible à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO) ; comme il existe un jour d'échéance, la demeure intervient sans interpellation (art. 102 al. 2 CO), l'intérêt moratoire s'élevant à 5 % (art. 104 al. 1 CO). La créance se prescrit par cinq ans (art. 128 ch. 3 CO) ; comme vous n'indiquez pas l'année des interventions, la situation des délais doit être vérifiée.

Imputation de la solde : l'art. 324a CO ne prévoit pas d'imputation de prestations de tiers ; l'art. 324 al. 2 CO (imputation de ce que le travailleur a épargné et de ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail) concerne la demeure de l'employeur et n'est pas applicable. Le fait que la solde de sapeur-pompier ne soit pas un revenu de substitution mais une indemnité de service est corroboré par son traitement en tant que solde exonérée d'impôt (art. 24 let. f bis LIFD, art. 7 al. 4 let. h bis LHID) et par son exclusion du revenu de l'activité lucrative AVS (art. 6 al. 2 let. a RAVS). Une imputation pourrait tout au plus être discutée si la commune verse, en plus de la solde, une indemnité journalière pour perte de gain ; dans de tels cas, le droit cantonal du personnel exige de ses propres collaborateurs la cession de cette indemnité à l'employeur (art. 9a al. 3 de l'ordonnance SGS 153.17). Cette norme ne vaut que pour les engagements de droit public du canton, mais peut vous servir de modèle de réglementation pour un accord selon l'art. 324a al. 4 CO. Le fait que vous ne connaissiez pas le montant de la solde est sans conséquence : il a seulement été indiqué, en réponse à la question posée, que la commune verse une solde dont le montant ne vous est pas connu ; tant qu'il n'existe aucun accord d'imputation, le montant est de toute façon sans pertinence pour le maintien du salaire. Appréciation : l'imputabilité d'une éventuelle indemnité journalière pour perte de gain sans base contractuelle est ouverte et ne peut pas être tranchée définitivement sur la base des normes disponibles.

La solde selon l'art. 21 FWG/BL est une prestation de la commune municipale pour le service accompli, et non une prestation de remplacement du salaire perdu ; l'art. 21 FWG/BL ne contient ni un calcul fondé sur la perte de gain ni une imputation sur des prétentions envers des tiers. Une compensation avec la créance de salaire devrait en outre être examinée à l'aune de l'art. 323b al. 2 CO, qui n'admet la compensation de créances de l'employeur avec la créance de salaire que dans la mesure où celle-ci est saisissable.

4. Aucun droit à une indemnité de piquet envers l'entreprise (mission 2)

Le service de piquet au sens de l'art. 14 al. 1 OLT 1 suppose que le travailleur se tienne prêt, « en plus du travail habituel, pour d'éventuelles interventions » — il s'agit de la disponibilité en faveur de l'employeur. Le piquet de sapeur-pompier n'est pas accompli pour vous ; la règle d'imputation de l'art. 15 OLT 1 et les règles sur le temps d'intervention de l'art. 8a OLT 2 ne sont pas applicables à votre rapport de travail. Même en appliquant les critères de la pratique du Tribunal fédéral, il n'en résulterait rien d'autre : le service de piquet accompli hors de l'entreprise ne compte pas comme temps de travail lorsque la personne peut l'accomplir à domicile et que les loisirs ainsi que les contacts sociaux restent possibles ; un bref délai d'intervention n'entraîne pas à lui seul l'assimilation au piquet dans l'entreprise (TF 4A_94/2010, consid. 4.4). La question de savoir si une rémunération couvre le service de piquet s'apprécie en outre selon le degré de contrainte, la fréquence effective des interventions et l'accord contractuel ; un service de piquet peu contraignant peut être compensé par le salaire convenu (TF 4A_523/2010, consid. 5.1 s.). Inversement : si le piquet devait être accompli *dans l'entreprise*, l'entier du temps de disponibilité constituerait du temps de travail et devrait, en cas de dépassement de la durée maximale du travail, être indemnisé comme travail supplémentaire avec un supplément d'au moins 25 % (TF 4A_11/2016, consid. 4.1 et 5.1 ; art. 15 al. 1 OLT 1, art. 13 al. 1 LTr) — cette constellation n'est pas réalisée ici. L'indemnisation du service de sapeur-pompier relève du droit communal : selon l'art. 21 FWG/BL, les communes municipales versent une solde aux membres de leur corps de sapeurs-pompiers ; le Tribunal supérieur LA250014, consid. 4.2 s., confirme que l'aménagement de l'indemnité suit le droit du personnel ou le droit des corporations et qu'un renvoi à des taux de solde édictés séparément suffit. Résultat : il n'existe aucun droit à une indemnité de piquet envers vous ; seul est dû le maintien du salaire pour le temps de travail dû qui a été perdu.

Les catégories particulières de l'art. 8 OLT 1 (personnel des organisations internationales et des administrations publiques d'États étrangers) ne sont pas non plus d'un grand secours ici ; elles ne visent pas le service de sapeur-pompier communal et confirment ainsi que la délimitation s'opère uniquement par l'art. 2 al. 1 let. a LTr en relation avec l'art. 3a LTr. Pour votre rapport de travail, reste déterminante la règle d'imputation de l'art. 15 al. 1 et 2 OLT 1, qui ne concerne que la disponibilité « en plus du travail habituel » au sens de l'art. 14 al. 1 OLT 1.

5. Temps de repos et début du travail au plus tôt après une intervention de nuit (question 3)

Votre entreprise (construction métallique, 41 employés) est soumise à la LTr ; aucun des catalogues d'exceptions des art. 2 et 3 LTr ne s'applique, et le monteur n'exerce pas de fonction dirigeante élevée (art. 3 let. d LTr). Inversement, la LTr ne s'applique pas au corps communal des sapeurs-pompiers en tant qu'activité administrative d'une commune : l'art. 2 al. 1 let. a LTr exclut les administrations communales du champ de la loi et l'art. 3a let. a LTr ne réserve pour celles-ci, de manière exhaustive, que la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a LTr) (cf. Tribunal supérieur LA250014, consid. 4.2). La responsabilité en matière de durée du travail pour le lendemain matin vous incombe donc.

La réserve doit être délimitée avec précision : l'art. 2 al. 1 let. a LTr exclut du champ de la loi les administrations fédérales, cantonales et communales « sous réserve de l'article 3a », et l'art. 3a let. a LTr déclare applicables à ces administrations uniquement les prescriptions sur la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a LTr). Pour le rapport de sapeur-pompier avec la commune, il n'existe donc aucune obligation découlant de la LTr en matière de durée du travail et du repos ; la responsabilité du temps de repos pour l'engagement de travail du lendemain matin incombe exclusivement à votre entreprise.

L'art. 15a al. 1 LTr exige un repos quotidien d'au moins onze heures consécutives ; selon l'art. 15a al. 2 LTr, il peut être réduit à huit heures pour les travailleurs adultes une fois par semaine, pour autant que la moyenne de onze heures soit respectée sur deux semaines. Calcul pour le cas décrit : fin du travail le mardi à 17h00, reprise le mercredi à 07h00 = 14 heures. Comme l'intervention de sapeur-pompier ne constitue pas du temps de travail pour vous, les exigences de l'art. 15a LTr sont formellement respectées.

Il convient en outre d'examiner la structure hebdomadaire : si la durée hebdomadaire du travail du taux d'occupation de 90 % est répartie sur plus de cinq jours, un demi-jour de congé doit être accordé chaque semaine selon l'art. 21 al. 1 LTr ; le vendredi après-midi remplit normalement cette exigence. Selon l'art. 21 al. 2 LTr, les demi-journées de congé ne peuvent être accordées de manière groupée qu'avec l'accord du travailleur et pour quatre semaines au plus — les absences dues au service du feu ne peuvent donc pas être « compensées » par le demi-jour de congé.

Si l'on se réfère, à titre d'appréciation, à la règle sur le piquet de l'art. 19 al. 3 OLT 1 — qui, selon sa lettre, ne vaut que pour les interventions de piquet au sens de l'art. 14 OLT 1, c'est-à-dire pour la disponibilité dans le propre rapport de travail —, il en résulterait ce qui suit : entre la fin du travail et le début de l'intervention se sont écoulées 8 heures 35 minutes, soit plus que les quatre heures consécutives qui y sont mentionnées ; un octroi complet de onze heures ne serait donc pas nécessaire, il faudrait octroyer après coup le solde du temps de repos de 2 heures 25 minutes à partir de 05h10, soit un début du travail au plus tôt à 07h35. L'analogie n'est pas juridiquement assurée et doit être expressément signalée comme une appréciation. (Selon la lettre de l'art. 19 al. 3 OLT 1, le temps de repos doit être accordé « pour la durée restante », et ce n'est que si un temps de repos minimal de quatre heures consécutives n'est pas atteint que onze heures complètes doivent être accordées à la suite de la dernière intervention.)

Indépendamment de cela, la protection de la santé s'applique : selon l'art. 328 al. 2 CO et l'art. 6 al. 1 et 2 LTr, vous devez prendre les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité et aménager le déroulement du travail de manière à éviter autant que possible les risques pour la santé et le surmenage. Celui qui, après une intervention de nuit de 01h35 à 05h10, est affecté à une machine à 07h00 est surmené ; lorsque l'intervention de nuit est connue, l'affectation à des postes de travail dangereux doit être reportée. Les infractions à la protection de la santé sont punissables selon l'art. 59 al. 1 let. a LTr même en cas de négligence, et l'autorité cantonale peut intervenir selon les art. 51 s. LTr. Réponse à la question 3 en pratique : après des interventions de nuit, il faut garantir par voie d'instruction un temps de repos de onze heures à compter de la fin de l'intervention ou — en variante minimale selon le critère d'appréciation de l'art. 19 al. 3 OLT 1 — octroyer après coup le solde du temps de repos (dans le cas décrit, début du travail au plus tôt à 07h35) ; le temps d'absence qui en résulte constitue à son tour un empêchement dû au service du feu selon l'art. 324a al. 1 CO et doit donc être rémunéré.

6. Réglementation écrite nécessaire (question 2, deuxième partie ; mission 3)

Une réglementation n'est pas une condition du droit, mais elle s'impose pour plusieurs raisons :

- Une réglementation dérogeant à l'art. 324a al. 1–3 CO (p. ex. cession d'une indemnité journalière pour perte de gain, forfaitisation, solution d'assurance) n'est admissible que moyennant un accord écrit et une protection au moins équivalente (art. 324a al. 4 CO) ; orale ou unilatérale, elle est nulle (art. 362 al. 2 CO).
- Si le salaire ou la durée hebdomadaire du travail sont modifiés en tant qu'éléments du contrat soumis à l'obligation d'informer, cela doit être communiqué par écrit selon l'art. 330b al. 1 let. d et let. e ainsi que l'al. 2 CO, ce dernier au plus tard un mois après l'entrée en vigueur de la modification.
- Une instruction selon l'art. 321d al. 1 CO peut régler les obligations d'annonce, de justification et d'enregistrement (heure de départ en intervention et de retour, attestation d'intervention du corps des sapeurs-pompiers), la gestion des interventions de nuit et le traitement des exercices planifiables ; peut servir de modèle l'art. 9a al. 1 et 2 de l'ordonnance SGS 153.17, qui exige une information écrite sur l'obligation de servir lors de l'entrée en fonction et exclut, en cas d'omission, l'utilisation du temps de travail — une telle sanction ne peut toutefois pas être ordonnée par vous en droit privé au détriment de l'art. 324a al. 1 CO.
- Obligations d'enregistrement : l'art. 46 LTr en relation avec l'art. 73 al. 1 let. c–e et al. 2 OLT 1 exige la documentation des durées de travail, de repos et des pauses ainsi qu'une conservation d'au moins cinq ans. L'absence d'enregistrements se répercute à votre détriment sur le plan procédural, car l'étendue peut alors être estimée par analogie avec l'art. 42 al. 2 CO (TF 4A_493/2019).

- Les deux collaborateurs concernés doivent être traités de manière égale ; l'art. 8 Cst. ne vous lie certes pas directement en tant qu'employeur privé, mais un traitement inégal crée un potentiel de conflit inutile.

Chances de succès

De votre point de vue (défense de la retenue), les chances sont mauvaises. L'élément décisif à votre rencontre est la combinaison de l'art. 20 al. 1 et 2 FWG/BL avec l'art. 324a al. 1 CO : le législateur cantonal a lui-même rangé le service de sapeur-pompier dans la catégorie « fonction publique », ce qui réfute l'objection du volontariat que vous avancez ; l'art. 362 al. 1 CO rend la norme relativement impérative, l'art. 341 al. 1 CO fait obstacle à la renonciation, et le caractère exécutoire de la prescription cantonale découle de l'art. 342 al. 2 CO. Les lignes de défense restantes sont étroites : épuisement du « temps limité » selon l'art. 324a al. 2 CO (improbable pour des interventions « toutes les quelques semaines », mais à vérifier arithmétiquement), prescription selon l'art. 128 ch. 3 CO pour des mois remontant loin dans le temps, ainsi que la délimitation entre les engagements de sapeur-pompier planifiables et l'intervention d'urgence (point d'appui : Tribunal supérieur 601-2019-15). Pour les interventions de nuit en dehors du temps de travail dû, vous ne devez aucun maintien du salaire, faute de perte de travail ; elles ne constituent pas non plus des heures supplémentaires selon l'art. 321c al. 1 CO, puisqu'elles n'interviennent ni dans votre intérêt ni sur votre ordre.

Vous avez des chances de succès là où une indemnité de piquet serait réclamée : les arrêts TF 4A_94/2010 (consid. 4.4) et TF 4A_523/2010 (consid. 5.1 s.) soutiennent l'argumentation selon laquelle la disponibilité passée à domicile ne constitue pas du temps de travail donnant droit à une indemnité ; s'y ajoute que la disponibilité n'est pas fournie pour vous (art. 14 al. 1 OLT 1). Cette ligne s'appuie ici sur les art. 14 et 15 OLT 1 ainsi que sur les arrêts du Tribunal fédéral cités.

Fardeau de la preuve : selon l'art. 8 CC, le travailleur supporte le fardeau de la preuve de l'empêchement, de la durée et de l'étendue des heures perdues ; dans les faits, le risque se déplace vers vous, car vous devez tenir l'enregistrement du temps de travail (art. 46 LTr, art. 73 OLT 1) et les incertitudes sont estimées selon l'arrêt TF 8C_800/2012 (consid. 6.2). Les moyens de preuve sont votre enregistrement du temps de travail, les procès-verbaux d'intervention / attestations du corps communal des sapeurs-pompiers et les décomptes de solde.

Procédure et frais : pour une valeur litigieuse jusqu'à CHF 30 000, la procédure simplifiée s'applique (art. 243 al. 1 CPC), avec son caractère de procédure sociale ; les montants à rembourser devraient se situer nettement en dessous de ce seuil par collaborateur. Le risque de procès est ainsi financièrement limité ; le risque de réputation et de surveillance (dénonciation à l'inspection cantonale du travail, art. 41 al. 1 et art. 51 LTr) ainsi que la menace de sanction pénale selon l'art. 59 al. 1 let. a LTr en raison de l'affectation à une machine après un service de nuit pèsent plus lourd. Recommandation : correction volontaire des retenues plutôt que procès.

Prochaines étapes recommandées

1. **Établir un nouveau calcul** : récapitulatif sous forme de tableau de toutes les heures perdues en raison du service du feu des deux collaborateurs (date, heure de départ en intervention et de retour, heures de travail dues perdues, montant brut retenu), en partant des cas documentés (3 septembre : 09h20–13h00 = 3 h 40 min sous déduction des pauses ; 9 septembre : intervention en dehors du temps de travail dû, aucun motif de retenue, éventuellement perte de 07h00–07h35 due à l'octroi après coup du temps de repos). Résultat : montant brut à rembourser par mois, majoré d'un intérêt moratoire de 5 % à compter de la fin de chaque mois concerné (art. 323 al. 1, art. 102 al. 2, art. 104 al. 1 CO).
2. **Rédiger un courrier de correction aux deux collaborateurs** : reconnaissance du droit selon l'art. 324a al. 1 CO en relation avec l'art. 20 FWG/BL, remboursement avec intérêts, décomptes de salaire corrigés (art. 323b al. 1 CO), indication qu'aucune retenue ne sera plus opérée à l'avenir ; pas de texte de renonciation ni de clause de solde de tout compte, celles-ci étant sans effet selon l'art. 341 al. 1 CO.
3. **Vérification du contingent selon l'art. 324a al. 2 CO** : relever les années de service des deux collaborateurs et comparer les heures d'absence cumulées par année de service au volume déterminant du maintien du salaire ;

le résultat sert de base pour déterminer à partir de quel moment une retenue serait juridiquement défendable.

4. **Clarifier la structure de la solde auprès de la commune :** demande écrite au commandement des sapeurs-pompiers / à la commune visant à savoir si, outre la solde selon l'art. 21 FWG/BL, une indemnité pour perte de gain est versée et à qui, ainsi que consultation du règlement communal du service du feu selon l'art. 22 al. 2 FWG/BL ; seule la composante perte de gain peut faire l'objet d'un éventuel accord de cession (modèle : art. 9a al. 3 de l'ordonnance SGS 153.17).
5. **Rédiger un règlement d'entreprise / une instruction « Service du feu et de protection civile »** comprenant : engagement de libérer l'employé en cas d'intervention d'urgence ; obligations d'annonce (annonce sans délai du départ en intervention et du retour, attestation d'intervention) ; saisie dans le système de gestion du temps en tant qu'absence rémunérée ; traitement des exercices et cours planifiables ; réglementation du début du travail après les interventions de nuit ; éventuel accord selon l'art. 324a al. 4 CO (uniquement par écrit et uniquement en cas d'équivalence démontrée) ; communication selon l'art. 330b al. 2 CO en cas de modification d'éléments du contrat soumis à l'obligation d'informer.
6. **Instruction relative au temps de repos pour les postes de travail dangereux :** règle contraignante selon laquelle, après une intervention nocturne de sapeur-pompier, le travail sur des machines ne peut être repris qu'après l'octroi du temps de repos restant — en variante minimale selon le critère d'appréciation de l'art. 19 al. 3 OLT 1 (dans le cas documenté : début du travail au plus tôt à 07h35), mieux encore, pour minimiser les risques selon l'art. 328 al. 2 CO et l'art. 6 LTr, onze heures à compter de la fin de l'intervention ; documentation de la mesure au sens de l'art. 73 al. 1 OLT 1.
7. **Compléter l'enregistrement du temps de travail :** introduire la catégorie de saisie « Absence service du feu (rémunérée) », conservation pendant cinq ans (art. 73 al. 2 OLT 1), afin de garantir l'administration de la preuve selon l'art. 46 LTr et la défense contre des estimations (TF 8C_800/2012, consid. 6.2).
8. **Consigner le résultat de l'examen relatif à l'indemnité de piquet :** note interne au dossier indiquant qu'il n'existe aucune obligation d'indemnité de piquet à la charge de l'entreprise (art. 14 al. 1 et art. 15 al. 2 OLT 1 ; TF 4A_94/2010, consid. 4.4 ; TF 4A_523/2010, consid. 5.1 s. ; Tribunal supérieur LA250014, consid. 4.2 s.), afin que des prétentions correspondantes puissent être rejetées de manière documentée.
9. **Voie d'escalade :** en cas de refus du collaborateur de se contenter du remboursement, ou en cas de revendication de suppléments de piquet : attendre la requête de conciliation, procédure selon l'art. 243 al. 1 CPC ; parallèlement, clarifier la situation en matière de prescription selon l'art. 128 ch. 3 CO pour les périodes de salaire plus anciennes (vérifier l'année des interventions).

Références

Arrêts importants

Arrêt	Ratio decidendi	Portée pour le mandat
TF 4A_94/2010	Le service de piquet accompli hors de l'entreprise ne compte pas comme temps de travail lorsque la personne peut l'accomplir à domicile et que les loisirs et contacts sociaux y restent possibles ; un bref délai d'intervention n'entraîne pas à lui seul l'assimilation (consid. 4.4).	Fonde le rejet d'une prétention en indemnité de piquet ; la disponibilité à domicile à Pratteln ne constitue pas du temps de travail.
TF 4A_523/2010	La question de savoir si une rémunération contractuelle couvre un service de piquet s'apprécie selon le degré de contrainte, la fréquence effective des interventions et l'accord contractuel ; un service de piquet peu contraignant peut être compensé par le salaire (consid. 5.1 s.).	Soutient l'argumentation selon laquelle aucune rémunération supplémentaire n'est due pour la disponibilité « toutes les quelques semaines ».

Arrêt	Ratio decidendi	Portée pour le mandat
TF 4A_11/2016	Le service de piquet à accomplir dans l'entreprise constitue intégralement du temps de travail en cas de bref délai d'intervention ; en cas de dépassement de la durée maximale du travail, il y a travail supplémentaire donnant droit à un supplément (consid. 4.1, 5.1).	Délimite la constellation non réalisée ici et montre le risque si une disponibilité dans l'entreprise devait être ordonnée à l'avenir.
Tribunal supérieur LA250014	La LTr n'est pas applicable aux rapports de travail avec une corporation de droit public lorsque la majorité des travailleurs sont engagés en droit public ; l'indemnité de piquet suit les règles du droit du personnel, un renvoi dynamique aux taux de solde suffit (consid. 4.2 s.).	Montre que l'indemnisation et l'aménagement du piquet de sapeur-pompier relèvent de la commune et que les obligations découlant de la LTr pour le lendemain matin vous incombent.
TF 8C_800/2012	L'absence d'enregistrements sur la durée effective justifie une estimation compréhensible par analogie avec l'art. 42 al. 2 CO ; une renonciation au salaire ne doit être admise qu'en présence d'un accord clair, et non en cas de simple acceptation sans opposition (consid. 6.2, 7.1).	Risque en matière de preuve lié à l'absence d'enregistrement ; réfute un argument de renonciation tiré de la tolérance passée des retenues.

Aperçu des articles importants

Article	Contenu normatif	Portée dogmatique
Art. 324a CO	En cas d'empêchement non fautif pour des causes inhérentes à la personne — notamment l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique —, l'employeur doit le salaire pour un temps limité après plus de trois mois de durée du contrat (al. 1), trois semaines pendant la première année de service, ensuite un temps plus long fixé équitablement (al. 2) ; réglementations dérogatoires uniquement par écrit et au moins équivalentes (al. 4).	Fondement central de la prétention du travailleur et norme prohibitive pour la retenue de salaire opérée ; l'al. 2 fournit la seule ligne de défense (épuisement du contingent), l'al. 4 la marge d'aménagement.
Art. 20 FWG/BL	Les membres du corps des sapeurs-pompiers empêchés de fournir leur prestation de travail en raison du service de sapeur-pompier ont droit au maintien du salaire ; envers les employeurs de droit privé, selon les dispositions relatives à l'exercice d'une fonction publique (art. 324a al. 1 CO).	Norme de qualification qui réfute l'objection du volontariat et range le service de sapeur-pompier dans l'état de fait de l'art. 324a al. 1 CO ; exécutoire en droit civil par l'art. 342 al. 2 CO.
Art. 15a LTr	Repos quotidien d'au moins onze heures consécutives ; réduction à huit heures une fois par semaine si la moyenne de onze heures est respectée sur deux semaines.	Critère pour le début du travail au plus tôt après l'intervention de nuit ; formellement respecté (17h00–07h00 = 14 h), car l'intervention de sapeur-pompier ne constitue pas du temps de travail pour vous.
Art. 19 OLT 1	Les interventions de piquet au sens de l'art. 14 OLT 1 peuvent interrompre le repos quotidien ; le solde du temps de repos doit être accordé après coup, et en cas de moins de quatre heures de repos consécutives, le repos complet de onze heures.	Critère d'appréciation (non directement applicable, faute de piquet dans le propre rapport de travail) pour l'octroi après coup ; donne dans le cas documenté 2 h 25 min à partir de 05h10, soit un début du travail à 07h35.
Art. 341 CO	Pendant la durée du rapport de travail et durant le mois qui suit, le travailleur ne peut pas renoncer aux créances résultant de dispositions impératives (al. 1) ; les règles sur la prescription s'appliquent (al. 2).	Fait obstacle à l'objection selon laquelle le collaborateur aurait accepté les retenues ; rend le remboursement inévitable dans la mesure où s'étend l'art. 324a CO.
Art. 128 CO	Les actions des travailleurs pour leurs services se prescrivent par cinq ans (ch. 3).	Limite l'obligation de remboursement rétroactive ; à examiner pour les périodes de salaire plus anciennes.

Article	Contenu normatif	Portée dogmatique
Art. 73 OLT 1	Les registres doivent notamment indiquer la durée du travail accomplie, les jours de repos et de repos compensatoire ainsi que les pauses (al. 1 let. c–e) et être conservés pendant au moins cinq ans (al. 2).	Obligation de documentation en tant que correctif du fardeau de la preuve (cf. TF 8C_800/2012, consid. 6.2) et base pour l'enregistrement des absences dues au service du feu au sein de l'entreprise.
Art. 21 FWG/BL	Les communes municipales versent une solde aux membres de leur corps de sapeurs-pompiers.	La solde est une prestation de la commune pour le service accompli, et non un revenu de substitution ; sans accord d'imputation selon l'art. 324a al. 4 CO, elle ne réduit pas le maintien du salaire.
Art. 22 FWG/BL	Les communes municipales perçoivent une taxe d'exemption du service du feu auprès des personnes astreintes au service du feu qui n'effectuent pas de service dans une organisation de sapeurs-pompiers reconnue ; les détails et les exemptions sont réglés par le règlement communal.	Atteste l'obligation de servir de droit public qui sous-tend le service de sapeur-pompier et réfute l'objection du simple volontariat.
Art. 2 LTr	Sous réserve de l'art. 3a, la loi n'est pas applicable aux administrations fédérales, cantonales et communales (al. 1 let. a) ainsi qu'aux autres entreprises énumérées.	Délimite les deux rapports : les règles de la LTr sur la durée du travail et du repos ne s'appliquent pas au service de sapeur-pompier communal, mais s'appliquent intégralement à votre entreprise de construction métallique.
Art. 3a LTr	Les prescriptions sur la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a LTr) sont néanmoins applicables aux administrations fédérales, cantonales et communales ainsi qu'à d'autres catégories de personnes exclues.	Contre-exception exhaustive : lors de l'intervention pour la commune, seule la protection de la santé demeure déterminante ; les obligations en matière de temps de repos incombent uniquement à votre entreprise.
Art. 21 LTr	Lorsque la durée hebdomadaire du travail est répartie sur plus de cinq jours, un demi-jour de congé doit être accordé chaque semaine ; regroupement uniquement avec l'accord du travailleur et pour quatre semaines au plus.	Le vendredi après-midi libre remplit l'exigence ; les absences dues au service du feu ne peuvent pas être compensées avec le demi-jour de congé.
Art. 8 OLT 1	Définit le personnel des organisations internationales et des administrations publiques d'États étrangers exclu du champ de la LTr.	Montre que le service de sapeur-pompier communal ne doit pas être délimité par ces catégories particulières, mais par l'art. 2 al. 1 let. a en relation avec l'art. 3a LTr.
Art. 321c CO	Obligation d'effectuer des heures supplémentaires pouvant être exigées (al. 1), compensation par un congé avec l'accord du travailleur (al. 2), à défaut salaire majoré d'un quart au moins (al. 3).	Les interventions de sapeur-pompier ne génèrent pas d'heures supplémentaires ; le rattrapage ordonné des heures perdues constitue en revanche un travail supplémentaire donnant droit à un supplément.
Art. 323b CO	Paiement du salaire avec décompte écrit (al. 1) ; compensation de créances de l'employeur uniquement dans la mesure où le salaire est saisissable (al. 2).	Base des décomptes de salaire corrigés et obstacle à une compensation de fait de la solde communale avec la créance de salaire.

LEXchat · Piquet de sapeur-pompier pendant le temps de travail

la sortie non modifiée de LEXchat pour des cas construits — pas un conseil juridique, non vérifiée par un avocat, sans lien avec un mandat réel. Traduction automatique de l'original allemand, non vérifiée par un avocat. Seule la version allemande fait foi.

En ligne: www.lexchat.ch/fr/beispiele/feuerwehr-pikett · État 10.09.2026 · Référence 81c8af96d686