

CAS D'EXEMPLE

Heures supplémentaires et travail supplémentaire d'une cheffe d'équipe

DOMAINE DU DROIT Droit du contrat de travail, Droit de la protection des travailleurs	CANTON Zurich	NORMES CITÉES 18
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.

Mandante, 41 ans, a été d'avril 2019 à fin août 2026 cheffe d'équipe Finances dans une entreprise industrielle à Wallisellen ZH. Dernier salaire annuel 132'000 (13×), durée hebdomadaire contractuelle de travail 42 heures. Le contrat stipule : « D'éventuelles heures supplémentaires sont compensées par le salaire convenu. » Elle dirigeait six collaborateurs sur le plan technique, mais ne décidait ni du budget, ni des engagements ou des licenciements et n'avait pas de pouvoir de signature ; depuis 2023, trois jours de télétravail par semaine. L'entreprise ne tenait pas d'enregistrement du temps de travail pour sa fonction, il n'existe pas d'accord écrit de renonciation, et aucune CCT n'est applicable. Elle a elle-même tenu une liste Excel : environ 780 heures excédentaires au-delà de la durée contractuelle, dont environ 210 également au-delà de 45 heures hebdomadaires, avec des pics chaque fois de janvier à mars. Ses courriels de situation au CFO mentionnent la charge à plusieurs reprises ; le travail excédentaire n'a jamais été ordonné expressément, mais n'a jamais été contesté non plus. L'employeuse refuse toute indemnisation : la clause s'appliquerait, elle aurait été une employée cadre dirigeante et la liste Excel serait un document établi par elle-même sans valeur probante.

QUESTIONS

1. La clause d'indemnisation forfaitaire s'applique-t-elle — et pour quelle partie du travail excédentaire ?
2. Qui doit prouver quoi lorsque l'employeuse n'a tenu aucun enregistrement du temps de travail ?
3. Qu'est-ce qui est prescrit, et quel montant est dû ?

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 Existe-t-il un accord écrit par lequel la travailleuse renonce à l'enregistrement du temps de travail ?

laissée ouverte

RÉSULTAT

Analyse initiale

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

Résumé de la situation

Les fondements des prétentions sont l'art. 321c al. 3 CO pour les heures excédentaires comprises entre 42 et 45 heures hebdomadaires et l'art. 13 al. 1 LTr en relation avec l'art. 12 al. 1 LTr pour les 210 heures dépassant la durée maximale hebdomadaire du travail ; les questions juridiques centrales sont (i) la portée de la clause écrite d'indemnisation forfaitaire, (ii) les conséquences probatoires de l'absence d'enregistrement du temps de travail et (iii) la prescription selon l'art. 128 ch. 3 CO. Pour les simples heures supplémentaires au sens de l'art. 321c al. 3 CO, la clause est en principe valable quant à la forme et efficace (l'art. 321c n'est pas mentionné comme impératif à l'art. 362 al. 1 CO), mais elle ne couvre pas le supplément de salaire impératif pour travail supplémentaire prévu par la loi sur le travail (TF 4A_259/2010 ; ATF 126 III 337) — faute de compétences budgétaires, en matière de personnel et de signature, la mandante n'est pas, selon la pratique restrictive relative à l'art. 3 let. d LTr / art. 9 OLT 1, une employée exerçant une fonction dirigeante élevée (TF 4A_258/2010). Pronostic : en raison du seuil de 60 heures de l'art. 13 al. 1 LTr et de la prescription, le noyau impératif assuré est nettement inférieur aux 780 heures invoquées ; le résultat économique dépend de la question — appréciée différemment selon les cantons — de savoir si une clause d'indemnisation forfaitaire peut subsister en l'absence d'enregistrement du temps de travail et d'autonomie dans la gestion du temps, ainsi que de la solidité de la liste Excel comme base d'estimation par analogie avec l'art. 42 al. 2 CO.

Analyse

Qualification juridique

1. Questions préalables : droit applicable, compétence, procédure

Lieu de travail à Wallisellen ZH, donc droit suisse (art. 121 al. 1 LDIP). Est compétent à raison du lieu le tribunal du siège de l'employeuse ou du lieu où le travail est habituellement accompli (art. 34 al. 1 CPC) ; la conciliation est un préalable (art. 197 CPC), une renonciation unilatérale n'entre pas en ligne de compte (art. 199 al. 2 CPC). Jusqu'à une valeur litigieuse de 30'000 francs s'applique la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC), avec devoir d'interpellation du tribunal et maxime inquisitoire (art. 247 al. 1 et al. 2 let. b ch. 2 CPC) ainsi que la gratuité en ce qui concerne les frais judiciaires (art. 114 let. c CPC) ; au-delà, procédure ordinaire avec avance de frais (art. 98 al. 1 CPC) et maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC). Le choix du montant de la valeur litigieuse est ainsi une décision délibérée en matière de coûts. La composition concrète du tribunal (tribunal des prud'hommes) et le montant des émoluments en procédure ordinaire relèvent du droit zurichois d'organisation judiciaire et des émoluments et doivent être calculés avant l'introduction de l'action sur la base du tarif des émoluments en vigueur.

Avant l'examen au fond, il y a lieu d'assurer les conditions de recevabilité selon l'art. 59 al. 1 et al. 2 CPC, notamment la compétence (let. b) et l'intérêt digne de protection (let. a). Une simple conclusion en constatation de la violation de l'obligation d'enregistrement se heurte à l'absence d'intérêt digne de protection au sens de l'art. 59 al. 2 let. a CPC, dès lors que l'action condamnatoire est ouverte ; la violation de cette obligation doit donc être invoquée comme argument probatoire et non comme conclusion propre.

Une renonciation commune à la conciliation ne serait possible qu'à partir d'une valeur litigieuse de 100'000 francs (art. 199 al. 1 CPC) ; de même, l'action directe devant le tribunal supérieur statuant en instance cantonale unique suppose une valeur litigieuse d'au moins 100'000 francs et l'accord de la partie adverse (art. 8 al. 1 et 2 CPC). Ces deux variantes sont d'emblée exclues au vu du montant réaliste de la prétention en l'espèce.

Du point de vue de la typologie contractuelle, on est en présence d'un contrat individuel de travail au sens de l'art. 319 al. 1 CO : fourniture d'un travail au service de l'employeuse contre un salaire au temps. Le rapport de subordination qui en découle (art. 321d al. 1 et 2 CO) est le point de départ pour constater que la mandante ne disposait précisément pas de manière autonome de son temps de travail — une circonstance qui a du poids tant pour l'interprétation de la clause que pour l'obligation d'enregistrement.

2. Deux niveaux : heures supplémentaires (CO) et travail supplémentaire (LTr)

Il faut distinguer les heures excédentaires comprises entre la durée contractuelle de travail de 42 heures et la durée maximale du travail selon la loi sur le travail (heures supplémentaires, art. 321c CO) et les heures au-delà (travail supplémentaire, art. 12 s. LTr). Selon le relevé personnel : environ 570 heures supplémentaires et environ 210 heures de travail supplémentaire.

L'applicabilité de la LTr est le premier aiguillage. L'art. 3 let. d LTr exclut les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée ; l'art. 9 OLT 1 exige un pouvoir de décision étendu ou une influence déterminante sur des décisions de portée majeure ayant des effets durables sur la structure, la marche des affaires et le développement de l'entreprise. Selon la jurisprudence, cette exception doit être interprétée restrictivement ; une simple position de cadre, un pouvoir de donner des instructions ou un pouvoir de signature ne suffisent pas (TF 4A_258/2010), et un salaire annuel élevé ne justifie pas non plus à lui seul l'exclusion (TF 4A_62/2013). La mandante dirigeait six collaborateurs sur le plan purement technique, sans compétence en matière de budget, d'engagement et de licenciement et sans pouvoir de signature ; la LTr est donc applicable. La durée maximale du travail déterminante est de 45 heures pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés (art. 9 al. 1 let. a LTr), sous réserve de l'art. 9 al. 5 LTr si elle était occupée dans la même partie de l'entreprise que des travailleurs de la catégorie des 50 heures — ce point doit être élucidé en fait, car il pourrait faire disparaître entièrement les 210 heures.

3. Question 1 : la clause d'indemnisation forfaitaire s'applique-t-elle — et pour quelle partie du travail excédentaire ?

Heures supplémentaires (42–45 h) : l'art. 321c al. 3 CO accorde le salaire normal majoré d'un quart au moins uniquement s'il n'en a pas été « convenu autrement par écrit ». La clause contractuelle est écrite ; l'art. 321c CO ne figure pas dans la liste de l'art. 362 al. 1 CO et n'est donc pas impératif. La clause est par conséquent en principe efficace et couvre les quelque 570 heures supplémentaires, pour autant qu'elle soit suffisamment claire et que le travail excédentaire indemnisé n'excède pas une mesure normale ; elle ne doit pas conduire à ce que l'obligation de payer le salaire selon l'art. 322 al. 1 CO disparaisse entièrement pour une part importante du travail fourni (art. 20 al. 2 CO). Le fait que la mandante ait expressément convenu contractuellement de son temps de travail (42 heures) rend l'art. 321c CO applicable à son égard, mais ne supprime pas l'exclusion admissible (cf. ATF 129 III 171 consid. 2.1 : « La réglementation légale de l'art. 321c CO s'applique toutefois aussi aux employés cadres, dans la mesure où l'étendue temporelle a été expressément convenue par contrat » [Web, non vérifié ; consulté le 10 septembre 2026] ; vérification recommandée).

Travail supplémentaire (au-delà de 45 h) : la clause ne s'applique pas ici, dans la mesure où la loi exclut l'exclusion. Une clause contractuelle d'indemnisation forfaitaire peut exclure la rémunération des heures supplémentaires, mais ne couvre pas les prétentions impératives relatives au travail supplémentaire lorsque leur compensation ou leur exclusion est exclue par la loi (TF 4A_259/2010). La rémunération du travail supplémentaire est régie par l'art. 13 LTr en relation avec l'art. 12 LTr et est impérative (ATF 126 III 337 ; de même Tribunal supérieur AN230056 : le travail supplémentaire relevant du champ d'application de la LTr doit impérativement être rémunéré). Une compensation par un congé aurait supposé l'accord de la mandante (art. 13 al. 2 LTr ; pour les heures supplémentaires, art. 321c al. 2 CO) — un tel accord n'apparaît pas.

Comme ligne de défense propre, l'employeuse pourrait invoquer un permis officiel de durée du travail prévoyant des dérogations mineures au sens de l'art. 28 LTr. Un tel permis suppose toutefois des difficultés extraordinaires dans l'application des prescriptions et l'accord de la majorité des travailleurs concernés ou de leur représentation dans l'entreprise ; en l'état du dossier, aucun permis de ce type n'existe, raison pour laquelle cette exception doit être désamorcée à titre préventif par une requête de production portant sur les permis de durée du travail.

Pour le rapport entre les deux régimes, l'art. 71 let. b et c LTr est déterminant : la LTr réserve les prescriptions qui y sont mentionnées et ne permet de déroger aux prescriptions sur la durée du travail et du repos qu'en faveur des travailleurs. Il s'ensuit que la protection de droit public relative au travail supplémentaire limite la liberté contractuelle de droit civil : là où l'art. 12 al. 2 let. a LTr limite le travail supplémentaire à 170 heures par année civile et où l'art. 13 LTr en règle la rémunération, un accord ne peut contourner ce régime au détriment de la mandante.

Attention — restriction quantitative : pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, le supplément de 25 % selon l'art. 13 al. 1 LTr n'est dû que pour le travail supplémentaire qui **excède 60 heures par année civile**. Avec environ 210 heures de travail supplémentaire sur 89 mois (moyenne d'environ 28 heures par année), ce seuil n'est pas atteint lors de plusieurs années, même en cas de concentration de janvier à mars. Le droit impératif au supplément n'existe donc que pour les années civiles dans lesquelles le travail supplémentaire dépasse 60 heures, et uniquement pour l'excédent. S'agissant du **salaire de base** des heures de travail supplémentaire, la position défendue ici est qu'il ne peut pas être exclu : l'art. 322 al. 1 CO exige un salaire pour le travail fourni, l'art. 12 al. 2 let. a LTr limite le travail supplémentaire admissible à 170 heures par année civile et l'art. 71 let. b LTr ne permet de déroger aux prescriptions sur la durée du travail qu'en faveur des travailleurs ; une clause qui laisse entièrement non rémunéré un travail supplémentaire limité par la loi est dans cette mesure partiellement nulle selon l'art. 20 al. 2 CO. La position contraire — l'art. 13 al. 1 LTr ne réglerait de manière impérative que le supplément, la rémunération de base suivant l'art. 321c al. 3 CO, de nature dispositive — est soutenable au vu de la formulation de l'arrêt TF 4A_259/2010 (« lorsque leur compensation ou leur exclusion est exclue par la loi ») et doit être prise en compte comme risque. Cette question détermine l'ordre de grandeur de la prétention et doit être traitée expressément comme point litigieux.

Deuxième ligne d'attaque contre la clause (consigne de travail 1) : une ligne de pratique cantonale tient les clauses d'indemnisation forfaitaire pour inefficaces lorsque la travailleuse ne dispose pas d'autonomie dans la gestion de son temps et qu'aucun enregistrement du temps de travail n'est tenu (Tribunal supérieur C-13647-2015 : clause forfaitaire inefficace en l'absence de pouvoir de décision sur le temps de travail et d'enregistrement du temps de travail ; Tribunal de district C1-20-308 : la clause ne s'applique qu'en cas de fonction effectivement dirigeante assortie de pouvoirs de décision, qui font défaut à une cheffe d'équipe sans compétence budgétaire ni en matière de personnel ; Tribunal supérieur AC-3208-2014 retient qu'une clause contractuelle d'exclusion en matière d'heures supplémentaires ne subsiste qu'à certaines conditions et que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur en l'absence d'enregistrement du temps de travail). À l'inverse, des décisions retiennent qu'une clause d'indemnisation forfaitaire ne libère pas l'employeur de la rémunération d'heures supplémentaires prouvées et connues de lui (Tribunal supérieur C-19077-2013) ; l'arrêt TF 4A_348/2022 rappelle au contraire que la travailleuse doit alléguer et prouver les conditions de fait — notamment l'annonce et l'autorisation préalable du travail excédentaire — et joue donc plutôt au détriment de la mandante. Cette ligne s'appuie ici sur l'art. 321c al. 3

CO en relation avec l'art. 322 al. 1 et l'art. 20 al. 2 CO ainsi que sur les décisions cantonales citées ; elle est étayée notamment par Tribunal de district C1-20-308, selon lequel le droit à la rémunération ou à la compensation des heures supplémentaires existe indépendamment d'une fonction de cadre, tant qu'il n'existe ni accord écrit dérogatoire ultérieur ni véritable fonction de direction, et par TF 4A_172/2012, selon lequel les heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO doivent être rémunérées dans la mesure où elles ne sont pas compensées par un congé. Il y a lieu d'examiner en outre l'interprétation de la clause selon l'art. 18 al. 1 CO : « d'éventuelles heures supplémentaires » peut être compris comme limité à une mesure normale, non excessive — avec en moyenne environ 9 heures excédentaires par mois sur sept ans, cet argument peut être sérieusement soutenu, mais demeure une question d'appréciation interprétative.

Sur le plan dogmatique, ceci doit être rattaché au droit au salaire selon l'art. 322 al. 1 CO : la clause ne doit pas conduire à ce qu'une part importante du travail effectivement fourni demeure entièrement non rémunérée, car le salaire est dû pour le travail fourni. Si une indemnisation forfaitaire couvre du travail excédentaire dans une mesure excessive, elle est dans cette mesure viciée quant à son contenu et partiellement nulle selon l'art. 20 al. 2 CO, le contrat subsistant pour le surplus ; la conséquence juridique n'est donc pas la disparition du contrat, mais le retour à la règle légale de rémunération pour la partie excessive.

Pas de renonciation ultérieure valable : l'acceptation sans réserve du salaire pendant des années peut être interprétée comme une renonciation si l'employeur n'avait pas connaissance du travail excédentaire et ne devait pas non plus en avoir connaissance (ATF 129 III 171 consid. 2.2 [Web, non vérifié ; consulté le 10 septembre 2026]). En l'espèce, les multiples courriels de situation adressés au CFO plaident contre une absence de connaissance. Pour les prétentions impératives découlant de la loi sur le travail s'applique en outre la protection contre la renonciation selon l'art. 341 al. 1 CO (pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit sa fin) ; une renonciation informelle à des heures supplémentaires déjà effectuées est inefficace selon l'ATF 124 III 469 et Tribunal supérieur C-13647-2015. Une péremption pour annonce tardive ne doit être admise que dans des circonstances extraordinaires ; l'incombe d'annoncer sert l'organisation de l'employeur et non le contrôle de l'étendue (ATF 129 III 171). Après la fin des rapports de travail, la prétention peut être invoquée en tout temps pendant le délai de prescription, sous réserve de l'abus de droit (ATF 129 III 171 consid. 2.2 [Web, non vérifié ; consulté le 10 septembre 2026]) ; une objection d'abus de droit reste toutefois possible si la travailleuse a, par son comportement pendant la durée du contrat, créé une confiance correspondante (TF 4A_304/2021).

4. Question 2 et consigne de travail 3 : fardeau de la preuve et absence d'enregistrement du temps de travail

Le fardeau de la preuve suit l'art. 8 CC : la mandante doit prouver qu'elle a fourni du travail excédentaire, que celui-ci a été ordonné ou était nécessaire à l'exploitation, et dans quelle mesure (ATF 129 III 171 ; TF 4A_611/2012 ; TF 4A_28/2018 ; TF 4A_29/2023, selon lequel la travailleuse doit alléguer et prouver les circonstances permettant d'estimer les heures excédentaires qui ne peuvent plus être établies exactement). Est assimilé à la preuve d'un ordre formel le fait que l'employeur a ou devrait avoir connaissance du travail excédentaire et n'intervient pas (ainsi expressément *entscheidsuche* GL_OG-2010-00043 consid. 3.2 [Web, non vérifié ; consulté le 10 septembre 2026] ; dans le même sens TAF A-663/2017 : une tolérance prolongée malgré la connaissance ou la possibilité d'en prendre connaissance peut valoir reconnaissance ultérieure). Lorsque l'employeur peut reconnaître que des heures supplémentaires sont nécessaires, il ne peut se prévaloir ni d'une invocation tardive ni de l'absence de son propre contrôle pour exclure la rémunération (TF 4A_467/2011) — c'est le considérant central contre l'objection de l'employeuse selon laquelle rien n'aurait jamais été ordonné.

Quant à l'obligation d'enregistrement : la LTr étant applicable, l'employeuse avait l'obligation de tenir des registres indiquant la durée quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, y compris le travail supplémentaire et sa répartition, et de les conserver pendant au moins cinq ans (art. 46 LTr en relation avec l'art. 73 al. 1 let. c et al. 2 OLT 1 ; confirmé par la notice « Durée du travail et du repos » du canton de Zurich [Web, non vérifié ; consulté le 10 septembre 2026]). Une renonciation à l'enregistrement ne serait admissible qu'aux conditions cumulatives de l'art. 73a al. 1 OLT 1 — base dans une CCT, grande autonomie, revenu annuel brut

supérieur à 120'000 francs et **accord individuel écrit de renonciation**. Pas de CCT, pas d'accord écrit : la renonciation est inefficace, le revenu de 132'000 francs ne suffit pas à lui seul. Un enregistrement simplifié selon l'art. 73b OLT 1 n'a pas non plus été convenu. Il y a donc violation de l'obligation d'enregistrement de droit public.

Précision relative à la consigne de travail : il n'existe pas d'« obligation de prouver » de l'employeuse en procédure civile ; la violation de l'obligation déploie ses effets par trois voies. Premièrement par la libre appréciation des preuves (art. 157 CPC) : en l'absence d'enregistrement du temps de travail chez l'employeur, l'estimation de l'étendue est admissible, pour autant que le travail excédentaire soit prouvé dans son principe et que des circonstances concrètes permettent une estimation fiable (TF 4A_543/2011 ; estimation par analogie avec l'art. 42 al. 2 CO : TF 4A_611/2012 ; TF 4A_28/2018). Deuxièmement par la contre-preuve : en cas d'incertitudes, une estimation peut intervenir, et l'employeuse doit contester de manière motivée dans le cadre de la contre-preuve (Tribunal supérieur LA190036 ; de même Tribunal supérieur 12-2016-207, où les données d'enregistrement du temps de travail du travailleur ont été reconnues faute d'indices de manipulation). Troisièmement par la collaboration : l'employeuse est tenue de produire des titres (art. 160 al. 1 let. b CPC) ; si elle refuse indûment, il en est tenu compte dans l'appréciation des preuves (art. 164 CPC). Un **renversement** du fardeau de la preuve selon l'art. 8 CC ne découle en revanche pas de l'absence d'enregistrement selon la ligne du Tribunal fédéral ; certaines décisions cantonales l'admettent néanmoins (Tribunal supérieur C-13647-2015 ; Tribunal de district C1-20-308 : fardeau de la preuve à la charge de l'employeuse, faute d'enregistrement du temps de travail), d'autres nient expressément une obligation d'enregistrement de l'employeur dans le procès civil (Tribunal supérieur C-19077-2013 ; Tribunal supérieur C-2940-2017). Cette divergence est une question litigieuse ouverte et doit être abordée offensivement dans la plaidoirie ; à l'appui du fardeau de la preuve de l'employeuse en l'absence d'enregistrement du temps de travail, on peut en outre citer Tribunal supérieur AC-3208-2014.

Consigne de travail 2 – valeur probante de la liste Excel : elle constitue un moyen de preuve admissible en tant que titre (art. 168 al. 1 let. b CPC), avec droit à son administration (art. 152 al. 1 CPC), et est soumise à la libre appréciation (art. 157 CPC). Sa valeur probante est toutefois limitée : les relevés personnels non contresignés par le supérieur valent en principe allégations de partie (Tribunal supérieur HC---2024---46), un relevé d'heures supplémentaires établi unilatéralement ne suffit pas à lui seul (Tribunal supérieur C-2940-2017), et de simples mentions de la charge de travail dans des rapports ou des courriels ne remplacent pas l'ordre lorsque des obligations contractuelles d'ordonner et de documenter existaient (Tribunal supérieur HC---2024---46). À l'inverse, une liste établie personnellement peut être reconnue si elle est plausible et n'est pas réfutée (Tribunal supérieur C-13647-2015). Conséquence pratique : la liste ne vaut pas preuve complète, mais bien **base d'estimation** au sens de l'art. 42 al. 2 CO appliqué par analogie, pour autant qu'elle ait été tenue au fur et à mesure et soit étayée par des indices objectifs accessoires (horodatages des courriels, entrées d'agenda, journaux VPN/de connexion et de système – avec trois jours de télétravail par semaine, l'ancrage objectif le plus important –, données de badge, calendriers de clôture, témoins de l'équipe, courriels de situation au CFO). De simples calculs de moyenne ne suffisent pas lorsque des bases plus précises seraient disponibles (Tribunal supérieur HC---2020--938) ; si la prestation excédentaire hebdomadaire régulière n'est pas prouvée, la prétention tombe (Tribunal supérieur ZOR-2022-52). La liste doit donc être produite de manière complète, cohérente et ventilée par jour – un relevé incomplet ou attaquant sur le plan procédural conduit au rejet faute de preuve (TF 4A_16/2022 ; TF 8C_115/2016).

5. Question 3 : prescription et montant

Prescription : les créances des travailleurs découlant des rapports de travail se prescrivent par cinq ans (art. 128 ch. 3 CO) ; la prescription court dès l'exigibilité (art. 130 al. 1 CO). Pour la rémunération des heures supplémentaires et du travail supplémentaire, le moment de l'exigibilité est controversé : selon l'opinion convaincante, la rémunération devient exigible au fur et à mesure avec le salaire correspondant, de sorte que l'art. 339 al. 1 CO (exigibilité de toutes les créances à la fin des rapports de travail) ne couvre que les prétentions non encore exigibles ; une exigibilité ne commençant qu'à la fin du contrat pourrait être soutenue s'il existait un accord de compensation – un tel accord fait défaut en l'espèce. Les deux variantes doivent être calculées :

- Variante A (exigibilité au fur et à mesure, plus probable) : sont prescrites toutes les heures excédentaires devenues exigibles plus de cinq ans avant l'acte interruptif selon l'art. 135 ch. 2 CO (requête de conciliation, action). En cas d'introduction fin 2026, les années 2019, 2020 et la majeure partie de 2021 sont perdues — compte tenu des pics de janvier à mars, cela touche précisément les mois de forte charge de trois années, soit selon estimation un tiers du volume total.
- Variante B (exigibilité seulement au 31 août 2026) : pas de prescription ; le délai n'expirerait qu'en 2031.

Une suspension de la prescription selon l'art. 134 al. 1 CO doit être examinée, mais ne s'applique pas en l'espèce : la mandante ne vivait pas en ménage commun avec l'employeuse (art. 134 al. 1 ch. 4 CO) et la créance pouvait être déduite en justice en tout temps (art. 134 al. 1 ch. 6 CO). Seul l'art. 134 al. 1 ch. 8 CO est pertinent en pratique : la prescription est suspendue pendant la durée de discussions en vue d'une transaction ou d'une procédure de médiation, pour autant que les parties en soient convenues **par écrit** — avant toute ronde de négociations extrajudiciaires, il y a donc lieu de conclure un accord de suspension correspondant (art. 134 al. 2 CO : la prescription ne reprend son cours qu'à l'expiration du jour où prend fin la relation).

Montant : est déterminant le salaire normal, y compris les éléments de salaire réguliers ne dépendant pas de l'appréciation de l'employeuse ; le 13e salaire contractuellement garanti en fait partie (dans ce sens TF 4A_352/2010), alors que les gratifications dépendant de l'appréciation ne sont pas prises en compte (Tribunal supérieur AN230056). Les 132'000 francs comprenant les 13 versements, il en résulte, pour 42 heures par semaine, un nombre d'heures annuel dû de 2'184 heures et un taux horaire d'environ 60.45 francs.

- Heures supplémentaires (570 heures brutes, environ 375–400 après déduction des heures prescrites) : 0 en cas de clause efficace ; en cas de clause inefficace, salaire normal majoré de 25 % (art. 321c al. 3 CO), soit environ 28'000–30'000 francs.
- Travail supplémentaire (210 heures brutes, environ 135–150 après déduction des heures prescrites) : supplément de 25 % uniquement sur la part excédant 60 heures par année civile (art. 13 al. 1 LTr) — à calculer année par année et vraisemblablement faible ; salaire de base d'environ 8'000–9'000 francs, pour autant que la clause d'indemnisation forfaitaire ne le couvre pas (question litigieuse ouverte, ch. 3 ci-dessus).
- À examiner en outre : travail du dimanche et des jours fériés pendant les pics de clôture avec supplément de 50 % (art. 19 al. 3, art. 20a al. 1 LTr).
- Intérêt moratoire de 5 % (art. 104 al. 1 CO) dès l'interpellation ou dès l'exigibilité (art. 102 CO), pour les postes devenus exigibles à la fin des rapports de travail dès le 1er septembre 2026 (art. 339 al. 1 CO).

Fourchette réaliste du montant susceptible d'être réclamé en justice : environ 3'000 à 40'000 francs, le risque principal résidant dans l'efficacité de la clause.

Il n'existe pas de prétentions découlant du mode de fin des rapports de travail : les rapports de travail ont pris fin ordinairement à fin août 2026, raison pour laquelle des dommages-intérêts pour résiliation immédiate contraire au contrat selon l'art. 337b al. 1 et 2 CO n'entrent pas en ligne de compte. La fin des rapports de travail n'a ici d'effet que par l'art. 339 al. 1 CO (exigibilité) et l'art. 341 al. 1 CO (fin de la protection contre la renonciation un mois après la fin des rapports de travail).

Chances de succès

En faveur de la mandante. Premièrement, la qualification d'employée exerçant une fonction dirigeante élevée n'est guère soutenable au regard de la pratique restrictive relative à l'art. 3 let. d LTr / art. 9 OLT 1 : aucune compétence en matière de budget, d'engagement et de licenciement, aucun pouvoir de signature (TF 4A_258/2010 ; TF 4A_62/2013). L'objection de l'employeuse est faible sur ce point ; elle est en outre à double tranchant, car elle devrait ainsi contester sa propre obligation d'enregistrement, dont la violation ne disparaîtrait que si la fonction dirigeante était admise (art. 3 let. d LTr ; pour la protection de la santé, l'art. 3a let. b LTr en relation avec l'art. 6 LTr resterait de toute façon applicable). Deuxièmement, la clause est inefficace à l'égard du supplément impératif pour travail supplémentaire (TF 4A_259/2010 ; ATF 126 III 337), et s'agissant de la

rémunération de base du travail supplémentaire, l'art. 322 al. 1 CO, l'art. 12 al. 2 let. a LTr et l'art. 71 let. b LTr plaident contre une exclusion. Troisièmement, l'absence d'enregistrement du temps de travail — la renonciation selon l'art. 73a al. 1 OLT 1 étant inefficace — étaye l'estimation par analogie avec l'art. 42 al. 2 CO et les exigences de motivation de la contestation (TF 4A_543/2011 ; Tribunal supérieur LA190036 ; Tribunal supérieur 12-2016-207). Quatrièmement, l'ordre peut être remplacé par la connaissance et l'absence d'intervention : multiples courriels de situation au CFO, jamais contestés (TF 4A_467/2011 ; TAF A-663/2017).

En défaveur de la mandante. Premièrement, le fardeau de la preuve, qui lui incombe selon la ligne du Tribunal fédéral (ATF 129 III 171 ; TF 4A_611/2012 ; TF 4A_29/2023) — l'absence d'enregistrement facilite la preuve, mais ne la remplace pas. Deuxièmement, la valeur probante limitée de la liste Excel en tant que document établi par la partie elle-même (Tribunal supérieur HC---2024---46 ; Tribunal supérieur C-2940-2017) ; si la preuve du principe échoue, la prétention est rejetée faute de preuve (TF 4A_16/2022 ; Tribunal supérieur ZOR-2022-52). Troisièmement — et c'est le point économiquement le plus lourd — la combinaison du seuil de 60 heures de l'art. 13 al. 1 LTr et de la prescription selon l'art. 128 ch. 3 CO : le noyau incontestablement impératif pourrait fondre à quelques milliers de francs. Quatrièmement, l'efficacité de la clause pour les simples heures supplémentaires, juridiquement bien fondée au regard de l'art. 321c al. 3 CO en relation avec l'art. 362 al. 1 CO (l'art. 321c n'y étant pas mentionné) ; la ligne contraire (nullité partielle pour le travail excédentaire excessif selon l'art. 20 al. 2 CO, obligation de payer le salaire selon l'art. 322 al. 1 CO) peut être soutenue, mais suppose la preuve d'une étendue dépassant clairement la mesure normale. Cinquièmement, une éventuelle objection d'abus de droit en raison de l'acceptation sans réserve du salaire pendant sept ans (TF 4A_304/2021) — faible, mais non sans effet sur l'appréciation des preuves.

Pondération. Un gain partiel est probable, un gain total portant sur 780 heures improbable. Sur le plan de la tactique procédurale, la fixation de la valeur litigieuse est décisive : si la conclusion reste limitée à 30'000 francs au maximum, les frais judiciaires tombent (art. 114 let. c CPC), la procédure simplifiée s'applique (art. 243 al. 1 CPC), de même que la maxime inquisitoire avec devoir d'interpellation du tribunal (art. 247 al. 1 et al. 2 let. b ch. 2 CPC), ce qui aide sensiblement en cas de situation probatoire précaire. Le risque de dépens en faveur de la partie adverse selon l'art. 106 al. 1 et 2 CPC subsiste dans les deux configurations ; en cas de simple gain partiel, il faut s'attendre à une répartition des frais selon l'art. 106 al. 2 CPC, avec possibilité d'atténuation selon l'art. 107 al. 1 let. a CPC, puisque le montant dépend de l'appréciation du tribunal. Une valeur litigieuse plus élevée ouvre certes l'appel (art. 308 al. 2 CPC dès 10'000 francs) et le recours au Tribunal fédéral (art. 74 al. 1 let. a LTF, 15'000 francs dans les affaires de droit du travail), mais coûte l'avance de frais et la maxime inquisitoire.

Prochaines étapes recommandées

- 1. Sauvegarder immédiatement la prescription.** Prioritaire, car chaque mois fait disparaître d'autres heures : déposer une requête de conciliation selon l'art. 197 CPC et interrompre ainsi la prescription selon l'art. 135 ch. 2 CO ; alternativement et au préalable, rechercher une reconnaissance selon l'art. 135 ch. 1 CO. Jusqu'à l'introduction, consigner avec date la date de référence applicable (cinq ans en arrière, art. 128 ch. 3 CO).
- 2. Établir un tableau de calcul année par année** — par année civile et par semaine : heures effectuées, heures au-delà de 42 h, heures au-delà de 45 h, heures du dimanche/des jours fériés, travail supplémentaire annuel cumulé avec mise en évidence du seuil de 60 heures selon l'art. 13 al. 1 LTr et du maximum de 170 heures selon l'art. 12 al. 2 let. a LTr. Taux horaire $132'000 / 2'184 = 60.45$ francs ; résultat selon trois scénarios (clause pleinement efficace / seul le supplément impératif / clause inefficace), chacun dans les variantes de prescription A et B.
- 3. Objectiver le fondement probatoire.** Avant l'introduction de l'action, obtenir ou sauvegarder : journaux personnels d'envoi des courriels avec horodatage, agenda Outlook, connexions VPN et système (centrales en raison des trois jours de télétravail), données de badge/d'accès, calendriers de clôture mensuelle et annuelle, courriels de situation au CFO classés chronologiquement. Liste des témoins : CFO, membres de l'équipe, organe de révision.

4. **Formuler une requête de production** (art. 160 al. 1 let. b CPC) portant sur les journaux d'accès, VPN et système, les planifications de clôture, le dossier personnel et d'éventuels relevés internes du temps de travail, assortie de la conclusion tendant à ce qu'un refus soit apprécié au détriment de l'employeuse selon l'art. 164 CPC.
5. **Rédiger le résultat de l'examen relatif à l'enregistrement du temps de travail comme élément de mémoire** : constater que les conditions de l'art. 73a al. 1 OLT 1 (CCT, autonomie, accord individuel écrit) et de l'art. 73b OLT 1 ne sont incontestablement pas remplies, raison pour laquelle l'obligation selon l'art. 46 LTr en relation avec l'art. 73 al. 1 let. c et al. 2 OLT 1 existait et a été violée — avec la conclusion tendant à ce qu'il en soit tenu compte dans l'appréciation des preuves selon l'art. 157 CPC et dans l'estimation par analogie avec l'art. 42 al. 2 CO (TF 4A_543/2011 ; Tribunal supérieur LA190036).
6. **Fixer délibérément les conclusions et la valeur litigieuse** : recommandation de formuler à titre principal une prétention limitée à 30'000 francs au maximum, afin de profiter de l'art. 114 let. c, de l'art. 243 al. 1 et de l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC ; décision seulement une fois le tableau selon ch. 2 disponible. Conclure à l'intérêt moratoire de 5 % dès le 1er septembre 2026 (art. 104 al. 1, art. 339 al. 1 CO).
7. **Lettre de mise en demeure à l'employeuse** avec fixation d'un délai (interpellation au sens de l'art. 102 al. 1 CO) : exposé de l'applicabilité de la LTr selon l'art. 3 let. d LTr et l'art. 9 OLT 1 avec renvoi à TF 4A_258/2010, de l'inefficacité de la clause à l'égard de l'art. 13 LTr (TF 4A_259/2010 ; ATF 126 III 337) et de la violation de l'obligation d'enregistrement ; invitation à remettre les données relatives au personnel et aux accès ; prétention chiffrée selon le scénario 2/3.
8. **Clarifier le droit aux suppléments pour travail du dimanche et des jours fériés** (art. 19 al. 3, art. 20a al. 1 LTr) et, s'il peut être prouvé, l'inclure dans le chiffrage ; clarifier parallèlement l'art. 9 al. 5 LTr (occupation dans une partie de l'entreprise relevant de la catégorie des 50 heures), puisque cela ferait disparaître les 210 heures de travail supplémentaire.
9. **Stratégie transactionnelle** : au vu des risques liés au seuil et à la prescription, un règlement dans la procédure de conciliation est attrayant ; définir un corridor cible sur la base du calcul des scénarios et mettre en regard les conséquences financières selon l'art. 106 al. 1 CPC. Une transaction conclue plus d'un mois après la fin des rapports de travail n'est plus bloquée par l'art. 341 al. 1 CO. Si des discussions transactionnelles sont menées en dehors de la procédure de conciliation, il y a lieu de conclure au préalable un accord écrit sur la suspension de la prescription selon l'art. 134 al. 1 ch. 8 CO.
10. **Examiner un signalement à l'inspection cantonale du travail** comme option d'escalade (exécution de l'art. 46 LTr et de l'art. 73 OLT 1) — peser avec la mandante l'utilité et le risque pour le climat transactionnel.

Références

Arrêts importants

Arrêt	Ratio decidendi	Portée pour le mandat
TF 4A_259/2010	Une clause contractuelle d'indemnisation forfaitaire peut exclure la rémunération des heures supplémentaires, mais ne couvre pas les prétentions impératives relatives au travail supplémentaire lorsque leur compensation ou leur exclusion est exclue par la loi.	Ligne de partage pour la question 1 : la clause produit ses effets sur les quelque 570 heures supplémentaires, non sur le noyau impératif des 210 heures de travail supplémentaire.
TF 4A_258/2010	L'exception pour les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée doit être interprétée restrictivement au regard des pouvoirs de décision effectivement exercés ; une simple position de cadre, un pouvoir de donner des instructions ou un pouvoir de signature ne suffisent pas.	Désamorce l'objection de l'« employée cadre dirigeante » ; ouvre les art. 12 s. LTr et l'obligation d'enregistrement selon l'art. 46 LTr.

Arrêt	Ratio decidendi	Portée pour le mandat
ATF 126 III 337	La rémunération du travail supplémentaire est régie impérativement par l'art. 13 LTr en relation avec l'art. 12 LTr ; la prétention n'est pas abusive du seul fait qu'elle est invoquée ultérieurement.	Étaye la prétention impérative pour travail supplémentaire et désamorce le reproche d'inaction pendant des années.
TF 4A_543/2011	Les heures de travail et les heures supplémentaires peuvent être estimées selon l'art. 42 al. 2 CO lorsque le travail excédentaire est prouvé dans son principe et que des circonstances concrètes permettent une estimation fiable de son étendue.	Fonde l'utilisation de la liste Excel comme base d'estimation en l'absence d'enregistrement du temps de travail (question 2, consigne de travail 2).
Tribunal supérieur LA190036	En cas d'incertitudes dans l'enregistrement du temps de travail, l'étendue des heures de travail supplémentaire peut être estimée ; l'employeuse doit s'y opposer de manière motivée dans le cadre de la contre-preuve.	Pratique zurichoise : reporte le fardeau de la motivation dans la contre-preuve sur l'employeuse qui n'a tenu aucun enregistrement.

Aperçu des articles importants

Article	Contenu normatif	Portée dogmatique
art. 321c CO	Obligation d'effectuer les heures supplémentaires pouvant être raisonnablement exigées (al. 1), compensation par un congé uniquement avec l'accord du travailleur (al. 2), salaire majoré d'un quart au moins, sauf accord écrit contraire (al. 3).	Fondement de la prétention pour les heures excédentaires entre 42 et 45 h ; l'al. 3 contient en même temps l'ouverture sur laquelle s'appuie la clause d'indemnisation forfaitaire.
art. 13 LTr	Supplément d'au moins 25 % pour le travail supplémentaire, mais pour le personnel de bureau et les autres employés uniquement pour le travail supplémentaire excédant 60 heures par année civile (al. 1) ; pas de supplément en cas de compensation par un congé convenue d'entente (al. 2).	Noyau impératif de la prétention, soustrait à la clause d'indemnisation forfaitaire — et, avec le seuil de 60 heures, la limite quantitative décisive.
art. 3 LTr	Exceptions au champ d'application, notamment let. d pour les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée.	Question préalable de l'applicabilité de la LTr ; à nier en l'espèce, ce qui ouvre la protection relative au travail supplémentaire et l'obligation d'enregistrement.
art. 9 LTr	Durée maximale hebdomadaire du travail de 45 heures pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés des entreprises industrielles (al. 1 let. a), 50 heures pour les autres travailleurs (let. b), alignement selon l'al. 5.	Détermine le seuil à partir duquel les heures supplémentaires deviennent du travail supplémentaire — et donc l'ampleur des 210 heures.
art. 73 OLT 1	Contenu des registres à tenir, notamment la durée quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, y compris le travail supplémentaire et sa répartition (al. 1 let. c), conservation pendant au moins cinq ans (al. 2).	Étalon de l'obligation d'enregistrement violée ; fondement de l'appréciation des preuves au détriment de l'employeuse.
art. 73a OLT 1	Renonciation à l'enregistrement du temps de travail uniquement moyennant une base dans une CCT, une grande autonomie, un revenu annuel brut supérieur à 120'000 francs et un accord individuel écrit (al. 1).	Exclut la justification de l'absence d'enregistrement : pas de CCT, pas d'accord écrit.
art. 42 CO	Preuve du dommage par le demandeur (al. 1) ; le dommage dont le montant ne peut être établi est déterminé équitablement par le juge (al. 2).	Allègement de la preuve appliqué par analogie à l'étendue du travail excédentaire — pont entre la liste Excel et le jugement.
art. 128 CO	Prescription de cinq ans, notamment pour les créances des travailleurs découlant des rapports de travail (ch. 3).	Exception de la partie adverse ; en cas d'exigibilité au fur et à mesure (art. 130 al. 1 CO), fait tomber les années 2019–2021.

Article	Contenu normatif	Portée dogmatique
art. 319 CO	Notion du contrat individuel de travail : fourniture d'un travail au service de l'employeur contre un salaire au temps ou aux pièces (al. 1).	Fondement de la qualification ; l'intégration au service de l'employeuse porte l'argument de l'absence d'autonomie dans la gestion du temps.
art. 321d CO	Droit de l'employeur de donner des directives sur l'exécution du travail et la conduite dans l'entreprise (al. 1), obligation de les observer selon les règles de la bonne foi (al. 2).	Établit la subordination également en télétravail — contre-argument à l'objection d'un temps de travail autodéterminé.
art. 322 CO	L'employeur paie le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type ou une convention collective (al. 1).	Fondement du principe de la rémunération : le travail fourni ne doit pas demeurer entièrement non rémunéré.
art. 20 CO	Nullité des contrats dont l'objet est illicite ou contraire aux mœurs (al. 1) ; nullité partielle lorsque le vice ne porte que sur certaines clauses (al. 2).	Ligne d'attaque la plus forte contre la clause forfaitaire : nullité partielle pour la part excessive du travail excédentaire.
art. 134 CO	Empêchement et suspension de la prescription, notamment pendant des discussions en vue d'une transaction ou d'une médiation convenues par écrit (al. 1 ch. 8) ainsi qu'en cas d'impossibilité objective de faire valoir la créance (ch. 6).	Détermine la date de référence de la prescription dans la variante A ; exige un accord écrit de suspension avant des négociations extrajudiciaires.
art. 337b CO	Pleine responsabilité en dommages-intérêts de la partie qui a agi de manière contraire au contrat en cas de résiliation immédiate (al. 1) ; appréciation du juge dans les autres cas (al. 2).	Délimitation : non applicable en cas de fin ordinaire à fin août 2026 — la fin des rapports de travail n'a d'effet que par l'exigibilité et la protection contre la renonciation.
art. 71 LTr	Réserve d'autres prescriptions ; il ne peut être dérogé aux dispositions sur la protection de la santé et sur la durée du travail et du repos qu'en faveur des travailleurs (let. b).	Norme clé pour le rapport LTr/CO : limite le caractère dispositif du droit civil dans le domaine du travail supplémentaire.
art. 28 LTr	Les permis officiels de durée du travail peuvent exceptionnellement prévoir des dérogations mineures, en cas de difficultés extraordinaires et avec l'accord de la majorité des travailleurs concernés.	Ligne de défense possible de l'employeuse ; sans permis ni accord de la majorité, dépourvue d'effet.
art. 8 CPC	Action directe devant le tribunal supérieur statuant en instance cantonale unique pour une valeur litigieuse d'au moins 100'000 francs et avec l'accord de la partie adverse.	Exclue au vu du montant réaliste de la prétention en l'espèce — la voie ordinaire des instances est maintenue.
art. 59 CPC	Conditions de recevabilité, en particulier l'intérêt digne de protection (al. 2 let. a) et la compétence (al. 2 let. b).	Une conclusion en constatation séparée portant sur la violation de l'obligation d'enregistrement échoue faute d'intérêt ; il faut choisir l'action condamnatoire.

LEXchat · Heures supplémentaires et travail supplémentaire d'une cheffe d'équipe

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/ueberstunden · État 10.09.2026 · Référence fd75ff1258b1