

Wilhelm Gilliéron

AVOCATS



Auteur: Wilhelm Avocats | Le : 27 septembre 2016

Service de piquet : l'employeur doit-il payer ?

Le Tribunal fédéral a répondu oui dans son arrêt du 7 juin 2016 (arrêt 4A_11/2016).

Il a jugé que le service de piquet, c'est-à-dire le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues, doit être rémunéré à 125% en application de l'art. 13 LTr, s'il dépasse la durée légale hebdomadaire de 50h.

Il a ainsi condamné l'employeur à payer au médecin lesdites heures avec un supplément de 25%, soit un montant de CHF 250'944.10 + intérêts.

L'état de fait de cet arrêt du 7 juin 2016 est le suivant :

Depuis 2003, un médecin était employé en qualité de médecin chef par une clinique de la ville d'U. Dans ce cadre, il effectuait du service de piquet. Le Règlement du personnel auquel il était soumis stipulait qu'en cas de service de piquet, il devait être atteignable et en mesure d'intervenir dans un délai de 15 minutes dès l'appel de la clinique.

Au cours de son contrat de travail, le médecin a déménagé d'U. pour s'installer dans une autre ville, tout en poursuivant néanmoins le service de piquet. Etant donné que son nouveau domicile était sis à plus de 15 minutes de la clinique, le médecin exécutait son service de piquet en demeurant sur son lieu de travail.

Après résiliation de son contrat de travail, le médecin a réclamé le paiement d'une indemnité de plus de CHF 600'000.- à titre d'heures de travail supplémentaire effectuées durant le service de piquet entre juin 2006 et septembre 2011.

Le Tribunal fédéral a retenu que le médecin, qui n'avait pas de fonction dirigeante élevée, effectuait un service de piquet valant temps de travail selon les art. 15 al. 1 OLT 1 et 8a al. 3 OLT 2, de telle sorte qu'il devait être rémunéré comme du travail supplémentaire à 125%, sachant que la durée légale du travail de 50 heures était dépassée.

Il a par conséquent rejeté l'argument de la clinique selon lequel le travailleur avait droit à une compensation en temps équivalent à 10% de la durée de la période inactive du service de piquet en vertu de l'art. 8a al. 2 LTr, au motif que la différenciation à l'art. 15 OLT1 entre le service de piquet effectué à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise est justifiée dans le cas où le travailleur peut effectivement se reposer ou s'adonner à des loisirs, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il doit être en mesure d'intervenir en 15 minutes, puisqu'il peut à peine quitter la clinique dans un tel laps de temps et ne peut ainsi pas profiter de son temps libre, peu importe qu'il puisse se déplacer à moto.

Notre conseil : l'employeur doit impérativement s'interroger sur la nécessité d'exiger une intervention de l'employeur en moins de 30 minutes, mettre en place un système de comptabilisation et de rémunération des heures travaillées et s'assurer que ces dernières ne sauront être considérées comme du travail supplémentaire, obligatoirement rémunéré à 125%.

[Wilhelm Avocats](#) vous conseille dans le [domaine du droit du travail](#), notamment en lien avec la rédaction du Règlement du personnel ainsi que la problématique du service de piquet.

Auteur : Anne Dorthe, avocate

Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/service-de-piquet-employeur-doit-il-payer/>