

Jugement

Définition de la fonction dirigeante élevée

Pour déterminer si un travailleur occupe une fonction dirigeante élevée – qualité par laquelle il est excepté des conditions d'horaires prescrites par la Loi sur le travail – il convient de se référer à l'ensemble de son champ d'activité. Des aspects particuliers tels que le droit de signature, la compétence directive ou le niveau salarial ne sauraient suffire à la définition.

Faits

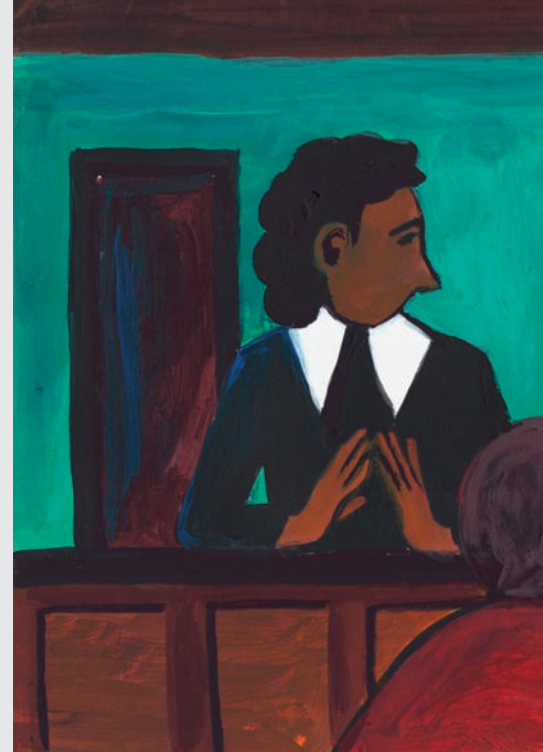
Depuis le 1^{er} mars 1998, l'intimé A. travaillait au service de l'appelante Y. comme technicien. Selon les termes d'un nouveau contrat de travail établi le 1^{er} janvier 1999, A. occupait une position de chef de section. Dans un autre contrat conclu avec l'entreprise X. proche de la Y., entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004, A. était désigné comme membre de la direction. Les rapports de travail prirent fin le 31 octobre 2005.

A. exigeait conjointement des deux entreprises Y. et X. le paiement d'un montant de 366 129 francs à titre de complément salarial dû pour des heures supplémentaires accomplies jusqu'à fin 2003. Le Tribunal acquit la conviction que A. avait occupé une fonction dirigeante élevée, ce qui excluait l'application de la Loi fédérale sur le travail (Loi sur le travail, LTr) du 13 mars 1964 et, par conséquent, le privait du remboursement des heures de travail excédentaires. La Cour cantonale, quant à elle, en arriva à la conclusion contraire, estimant que A. était soumis au régime de la LTr et avait, par principe, droit à la rémunération de ses heures supplémentaires, dont le montant admis par les juges s'élevait à 178 450 francs.

Extraits des considérants

1. L'instance précédente devait déterminer si A. avait droit à une indemnité pour travail supplémentaire au sens de l'art. 13 LTr selon les conditions établies par l'art. 12 LTr. Les dispositions en question ne peuvent s'appliquer à A. que dans la mesure où il n'exerçait pas une fonction dirigeante élevée dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'art. 3

lit. d LTr. L'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail précise une telle position de la manière suivante (art. 9 OLT 1): «Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et par sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.» La pratique judiciaire du Tribunal fédéral montre que ces conditions exigeantes ne sauraient être remplies du simple fait qu'un employé occupe une position de confiance dans l'entreprise. Des aspects particuliers tels que le droit de signature, une certaine compétence directive ou le niveau salarial ne suffisent pas, à eux seuls, à déterminer une fonction dirigeante élevée. Ce qui compte, c'est l'ensemble du champ d'activité et la manière concrète dont la personne en question exerce ses fonctions par rapport à la structure de l'entreprise, indépendamment de la désignation de son poste ou de sa formation professionnelle. Ce sont les circonstances du cas précis qui déterminent le niveau de la position. La façon dont l'exception est formulée dans l'OLT 1 indique que la disposition doit être appliquée de façon très restrictive. Il convient donc tout particulièrement de se référer au pouvoir de décision dont la personne dispose en raison de sa position et de ses responsabilités dans l'entreprise, notamment à ses compétences quant à l'engagement et au placement du personnel, à la gestion des horaires de tra-



vail dans l'ensemble de l'entreprise – et non seulement des siens et de ceux de ses subordonnés immédiats – enfin également à sa participation à la politique salariale et à sa possibilité de fixer de manière autonome certains objectifs annuels de l'entreprise ou d'une section de celle-ci. Le simple fait d'appartenir à la catégorie des cadres ne suffit pas à priver un employé supérieur du bénéfice de la LTr.

2.4 A propos de la question des compétences de décision générales dans les deux sociétés, l'instance cantonale a établi que A. possédait une simple procuration collective pour l'entreprise X., ce qui signifie, implicitement, que pour Y., il ne disposait d'aucune signature. Formellement, selon la description incontestée contenue dans le jugement mis en cause, la direction générale des deux sociétés était assumée par Z., délégué du conseil d'administration doté de la signature individuelle. Les juges ont constaté que Z. détenait le pouvoir de décision au sein du groupe directeur («Lenkungsteam») chapeautant les deux sociétés. Z. convoquait les réunions et déterminait l'ordre du jour et les sujets à débattre. Pour sa part, A. avait, en tant que chef de section, le droit d'apposer son visa sur les factures, mais était tenu de les faire suivre à Y., où elles étaient finalement approuvées et payées par Z. Quant au budget, c'est au groupe directeur qu'il appartenait



Illustration: Christine Ruff

de l'établir, A. se contentant de l'élaborer et de le soumettre au groupe. Vu ces circonstances, et compte tenu des déclarations détaillées fournies par A. et Z., l'instance précédente a acquis la conviction que Z. était le «meneur» incontestable de toute l'affaire.

2.4.1 En rappelant le déroulement des séances du groupe directeur, auquel A. appartenait en qualité de membre, Y. s'applique à démontrer une vision arbitraire des juges cantonaux. Elle leur reproche notamment d'avoir interprété une déclaration de Z. – «je possédais la voix déterminante» – comme signifiant un pouvoir de décision individuel absolu, au lieu d'y voir la simple procédure applicable en cas d'égalité des voix.

2.4.2 Or par cette argumentation, Y. ne parvient pas à révéler une appréciation erronée évidente des faits. Le jugement en cause ne mentionne pas la composition du groupe directeur. Sans pouvoir fournir des preuves suffisantes, Y. invoque des éléments d'objection qui dépassent les constatations des juges en charge. Par ailleurs, il convient de préciser que dans son appréciation des procédés de décision du groupe directeur, l'instance cantonale ne s'est pas basée sur la seule affirmation de Z. concernant sa voix déterminante, de sorte que l'on ne saurait lui reprocher un jugement arbitraire par ce biais.

2.6 Quant au recrutement de personnel, les juges précédents ont constaté que si A. menait les entretiens d'embauche avec les candidats et soumettait des propositions d'engagement, c'était toujours Z. qui en prenait la décision définitive et fixait le salaire. Après avoir approuvé les propositions de A., Z. laissait à celui-ci le soin de signer les contrats de travail pour les collaborateurs destinés à sa section.

2.6.1 Y. reproche encore à l'instance précédente de ne pas avoir tenu compte de la grande latitude dont A. jouissait dans le domaine de la gestion du personnel, ni de ses larges compétences directives vis-à-vis des travailleurs de son secteur d'activité, dont le nombre pouvait atteindre jusqu'à 27. L'appelante Y. s'appuie également sur un procès-verbal faisant état d'une déclaration selon laquelle A. était autorisé à signer des congés à son personnel sans préavis au délégué du conseil d'administration. Y. souligne encore la grande liberté dont A. disposait dans le déroulement des affaires menées sous sa responsabilité, de même que son pouvoir d'instruction et d'action concernant les achats de matériaux liés aux projets entrepris. En conséquence, l'appelante affirme que A. influençait le résultat commercial de l'entreprise par son activité.

2.6.2 L'instance précédente a parfaitement reconnu les compétences assez larges de l'intimé A. dans le déroulement de ce qu'il est convenu d'appeler les affaires courantes journalières, en y incluant son pouvoir d'instruction et ses compétences en matière d'achat de matériel. Aussi est-il naturel de considérer que, par l'efficacité de son travail, A. contribuait aux bons résultats commerciaux et influençait positivement le sort de l'entreprise Y. Contrairement au point de vue de l'appelante, le fait que l'activité de A. produisait ses effets sur le chiffre d'affaires ne suffit pas à conclure à une position dirigeante élevée. En effet, dans ces conditions, n'importe quel vendeur mériterait ce statut. La simple incidence sur le résultat commercial ne doit pas être confondue avec la participation active à la conception de la politique commerciale, qui détermine

le positionnement stratégique de l'entreprise sur le marché. De ce point de vue et pour autant qu'elle soit formellement recevable, l'argumentation de l'appelante est hors de propos.

3. En résumé, les juges de céans estiment que l'appréciation générale des faits de l'instance précédente est correcte en ce sens qu'en qualité de chef de section, A. occupait une position d'une certaine importance impliquant un pouvoir de décision partiel et des responsabilités non négligeables, mais qu'il n'était tout de même pas investi de compétences de décision suffisantes pour que sa position réponde à la définition de «fonction dirigeante élevée». La configuration de son poste exclut donc, par conséquent, l'application de l'exception prévue par l'art. 3 lit. d LTr.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse
du 23 août 2010 (4A_258/2010)
(Traduit de l'allemand)*

Commentaire

Il serait souhaitable que, lors d'un prochain cas, le Tribunal Fédéral se penche sur la question des caractéristiques en commun entre les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique. Pour ces deux dernières, le critère en commun est selon les art. 11 et 12 du OLT 1, que les travailleurs profitent d'une grande liberté dans les domaines de la conception, voir de la définition des objectifs, de l'exécution et de la répartition du travail. Cette liberté d'organisation du travail – qui ressemble à celle d'un entrepreneur indépendant – doit être le critère décisif pour ne pas être soumis au régime de la LTr. La définition que le travailleur qui exerce une fonction dirigeante élevée est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant l'entreprise ne peut avoir de sens que s'il est en mesure de gérer son temps de travail – comme un entrepreneur indépendant.

Ce dernier décide sur les objectifs aussi bien que sur le nombre des employés. La question décisive est donc si la fonction dirigeante permet d'influencer son temps de travail ou laisse une grande liberté dans la répartition de son travail.