

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/20829/2014-4

CAPH/90/2016

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 17 MAI 2016**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, p.a. \_\_\_\_\_ (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 octobre 2015 (JTPH/432/2015), comparant en personne,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_ Genève, intimée, comparant par Me Serge PANNATIER, avocat, Etude Baker & McKenzie, rue Pedro-Meylan 5, 1208 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 18 mai 2016.

---

## **EN FAIT**

**A. a.** B\_\_\_\_\_ SA, sise à Genève, a pour but social la fourniture au niveau mondial des indices de marchés financiers, ainsi que des produits et services qui s'y rattachent.

**b.** A\_\_\_\_\_, domicilié en France, a travaillé pour B\_\_\_\_\_ SA, en tant qu'employé cadre ("*exempt employee*") au sein du département technologies de l'information à Genève, à 100% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008, et à 80% à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012.

**c.** Selon le contrat de travail conclu entre les parties le 20 mai 2008, le salaire annuel brut de l'employé a été fixé à 115'000 fr., soit un montant de 9'583 fr. 33 versé douze fois l'an. Par la suite, son salaire a été augmenté à plusieurs reprises et a culminé à 125'500 fr.

L'employé était également "*éligible*" à un bonus annuel discrétionnaire, basé sur la performance et la profitabilité de l'employeur. Le bonus devait être communiqué en décembre et payé en janvier de l'année suivante, moins les retenues et déductions légales obligatoires. Le versement du bonus était soumis à la condition que l'employé soit encore au service de l'employeur le dernier jour de l'année fiscale et qu'il ne soit pas dans sa période de congé.

L'année fiscale correspond à l'année civile depuis 2011.

**d.** Le manuel du personnel, qui faisait partie intégrante du contrat de travail, prévoyait notamment ce qui suit :

*"Les employés cadres peuvent recevoir un bonus annuel communiqué en décembre de chaque année" (art. 14.1).*

*"Tout bonus sera constitué d'un montant unique correspondant à toute prime discrétionnaire basée sur la performance de l'employé et la profitabilité de B\_\_\_\_\_ durant l'année fiscale considérée et au montant devant être payé pour les heures supplémentaires en vertu du droit applicable" (art. 14.2).*

*"Pour pouvoir prétendre à une prime discrétionnaire, les employés cadres doivent être employés par B\_\_\_\_\_ au dernier jour de l'exercice fiscal considéré et ne doivent pas être en train d'effectuer leur préavis, indépendamment du fait que le contrat de travail ait été résilié par B\_\_\_\_\_ ou par l'employé" (art. 14.3).*

**e.** Dans le cadre de son travail, A\_\_\_\_\_ effectuait des heures de support, appelées "service d'astreinte" ou "service de piquet". Ce service pouvait avoir lieu en semaine ou pendant les week-ends et les jours fériés. Une semaine sur trois, l'employé effectuait ce service pendant la semaine. Dans ce cas, le service

commençait le lundi à 2h du matin et finissait le samedi à 2h du matin environ (témoin : C\_\_\_\_\_). Durant ce service, l'employé devait être atteignable et se connecter à distance aux systèmes informatiques afin de régler un éventuel problème.

Les lignes directrices de l'entreprise sur la compensation ("*Compensation guideline (GVA)*") prévoyaient que les heures d'astreintes effectuées pendant les week-ends et les jours fériés étaient systématiquement compensées par du temps de repos équivalent, que l'employé ait effectivement fourni un travail ou pas.

Selon un relevé produit par B\_\_\_\_\_ SA, A\_\_\_\_\_ a obtenu trois jours de repos, pour des astreintes effectuées pendant des jours de week-end ou des jours fériés en 2013.

B\_\_\_\_\_ SA a déclaré au Tribunal que le bonus, lorsqu'il était payé, incluait des indemnités journalières pour les heures supplémentaires, mais ne comprenait pas de montants relatifs aux astreintes, celles-ci étant compensées conformément à un règlement d'entreprise spécifique. Pour les heures d'astreinte effectuées les jours ouvrés, seul le temps consacré à un travail effectivement fourni était compensé par du temps de repos, soit lorsque l'employé a été appelé et qu'il devait fournir un travail.

**f.** Pendant la durée des relations contractuelles, B\_\_\_\_\_ SA a versé les montants annuels suivants à l'employé : en 2008 : 48'073 fr. 77 (salaire) et 5'852 fr. 46 (bonus), soit 12% du salaire de base; en 2009 : 118'000 fr. (salaire) et 21'000 fr. (bonus), soit 17% du salaire de base; en 2010 : 122'500 fr. (salaire) et 30'400 fr. (bonus), soit 24% du salaire de base; en 2011 : 125'500 fr. (salaire) et 35'400 fr. (bonus), soit 28% du salaire de base; en 2012 : 117'133 fr. 33 (salaire) et 38'266 fr. 67 (bonus), soit 32% du salaire de base.

**g.** Lors du versement des bonus à l'employé, l'employeur n'a formulé aucune réserve, sauf pour le bonus de l'année 2008. A cette occasion, il a indiqué que le bonus était versé à sa seule discrétion et que ce versement ne donnait pas droit au versement d'un bonus pour les années à venir.

**h.** Par courrier du 27 novembre 2013, A\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail pour le 31 janvier 2014.

**i.** Par courrier du 10 décembre 2013, B\_\_\_\_\_ SA l'a informé du fait qu'il recevrait un paiement spécial de 5'925 fr. brut avec son dernier salaire en reconnaissance de son travail au sein de la société.

**j.** Par courrier du 23 janvier 2014, A\_\_\_\_\_ a réclamé à B\_\_\_\_\_ SA le paiement d'un bonus pour l'année 2013. A l'appui de sa requête, il a exposé qu'un bonus annuel lui avait été versé sans réserves depuis 2008, que celui-ci représentait une

---

part importante de son revenu total et qu'une règle interne non-écrite au sein de l'entreprise prévoyait que le bonus dédommageait les astreintes qui n'avaient donné lieu ni à une récupération ni à une rémunération. Le bonus devait donc être considéré comme un élément de son salaire.

**k.** Par courrier du 7 février 2014, B\_\_\_\_\_ SA a répondu à A\_\_\_\_\_ que le bonus constituait en réalité une gratification au sens de l'art. 322d CO et a refusé de lui octroyer un bonus pour l'année 2013, rappelant que le montant de 5'925 fr. lui avait été versé afin de dédommager d'éventuelles heures supplémentaires.

**l.** Par requête déposée en vue de conciliation le 10 octobre 2014, déclarée non conciliée le 14 novembre 2014 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 13 janvier 2015, A\_\_\_\_\_ a conclu au paiement par B\_\_\_\_\_ SA d'un montant brut de 35'533 fr. au titre de bonus dû *pro rata temporis* pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 janvier 2014.

Faisant suite à une ordonnance du Tribunal l'invitant à déposer une écriture qui soit conforme aux exigences formelles du Code de procédure civile, A\_\_\_\_\_ a déposé une nouvelle demande au greffe du Tribunal le 23 février 2015.

L'employé a repris les arguments développés dans son courrier du 23 janvier 2014 et fait valoir que le bonus était un élément de son salaire, de sorte que son versement ne pouvait pas être conditionné à ce qu'aucun délai de préavis ne soit en cours.

**m.** B\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

Elle a fait valoir que le bonus était une gratification discrétionnaire, dont le but était de motiver les salariés. Tant le contrat de travail que le manuel du personnel prévoyaient valablement que le travailleur devait être employé et ne pas être en période de congé à la fin de l'année civile concernée pour obtenir un bonus. Dans la mesure où le bonus 2013 était devenu exigible le 31 décembre 2013, alors que A\_\_\_\_\_ avait signifié sa démission le 27 novembre 2013, ce dernier n'avait droit à aucun bonus. Enfin, le service d'astreintes effectué par l'employé était compensé selon les lignes directrices de l'entreprise sur la compensation "*Compensation guideline (GVA)*".

**n.** A\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que, lors des services d'astreinte, les cas d'interventions durant la semaine n'étaient pas compensés par du temps de repos. Pour cette raison, il n'avait pas noté le suivi de ses interventions de nuit, lesquelles n'étaient donc pas répertoriées dans le relevé produit par B\_\_\_\_\_ SA à propos de ses interventions. Une règle non écrite au sein de B\_\_\_\_\_ SA prévoyait que les services d'astreinte effectués durant l'année, que ce soit un jour ouvré ou non, étaient rémunérés par le paiement du bonus. Il a ajouté qu'il apprenait pour la

première fois à l'audience qu'il aurait dû annoncer ses interventions effectives de nuit à son employeur.

Selon un ancien employé de B\_\_\_\_\_ SA de juin 2008 à septembre 2014, qui avait travaillé dans la même équipe que A\_\_\_\_\_, en tant qu'ingénieur informatique, et avait également effectué des services d'astreinte, les lignes directrices sur la compensation ne s'appliquaient pas aux services d'astreinte durant la semaine. Ceux-ci n'étaient donc pas compensés par du temps libre, même si l'employé de permanence avait été appelé à intervenir. Selon lui, il n'y avait pas d'heures supplémentaires au sein de B\_\_\_\_\_ SA, les employés n'ayant pas de badge (témoin C\_\_\_\_\_).

- B.** Par jugement du 22 octobre 2015, le Tribunal a débouté A\_\_\_\_\_ des fins de sa demande (chiffre 2 du dispositif), dit que la procédure était gratuite (ch. 3) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).

Le Tribunal a retenu que tant le contrat de travail que le manuel du personnel prévoyaient que le bonus était discrétionnaire, qu'il dépendait de la performance de l'employé et de la rentabilité de l'employeur et que son versement était subordonné à la non-résiliation du contrat de travail lors du dernier jour de l'année fiscale, soit le 31 décembre. Ces dispositions contractuelles, dont l'employé avait eu connaissance, étaient valables et le pouvoir d'appréciation que l'employeur s'était réservé était un élément caractéristique d'une gratification. Les bonus versés à l'employé étaient toujours restés largement inférieurs à son salaire annuel, de sorte qu'il s'était toujours agi d'une rémunération accessoire. Le versement de ce bonus était certes devenu obligatoire dans son principe, car l'employeur n'avait pas émis de réserves pendant plus de trois années consécutives en versant le bonus à son employé. Cependant, les documents contractuels prévoyaient valablement que le bonus n'était pas dû lorsque les rapports de travail avaient été résiliés avant que le paiement ne soit intervenu. L'employé ayant résilié son contrat de travail durant le mois de novembre 2013, l'employeur était légitimé à ne pas lui verser de bonus pour l'année 2013. Finalement, l'instruction n'avait pas démontré les allégations de l'employé, selon lesquelles le service d'astreinte était indemnisé par le paiement du bonus.

- C. a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 18 novembre 2015, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, qu'il a reçu le 23 octobre 2015. Il conclut à l'annulation de celui-ci et, cela fait, au paiement par B\_\_\_\_\_ SA de la somme brute de 29'608 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2014, déduction faite du montant de 5'925 fr. perçu de son employeur à la fin du contrat de travail.

Il a notamment fait valoir que le bonus visait à rémunérer le travail fourni dans le cadre du service d'astreinte et qu'il était un élément de son salaire.

**b.** Par réponse expédiée au greffe de la Cour le 11 janvier 2016, B\_\_\_\_\_ SA conclut au rejet de l'appel.

Elle produit des pièces nouvelles.

**c.** Par courrier du 27 janvier 2016, A\_\_\_\_\_ a répliqué et persisté dans ses conclusions.

**d.** Par courrier du 24 février 2016, B\_\_\_\_\_ SA a renoncé à dupliquer.

**e.** Par courrier du 2 mars 2016, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1. 1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 lit. a et al. 2 CPC).

La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

Respectant pour le surplus les forme et délai légaux (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC), le présent appel est recevable.

**1.2** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

**1.3** En cas de réduction des conclusions, la procédure ordinaire reste applicable même si la valeur litigieuse est ainsi réduite à moins de 30'000 fr. (TAPPY, in CPC, Code de procédure civile commenté, Bohnet/Haldy/Jeandin/Schweizer/Tappy [éd.], 2011, n. 59 art. 91 CPC).

Dans la mesure où la valeur litigieuse, supérieure à 30'000 fr. en première instance, a été réduite à 29'608 fr. en appel, la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1, et 247 al. 2 lit. b ch. 2 CPC *a contrario*), ainsi que la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

- 2. 2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard

---

(lit. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (lit. b).

**2.2** En l'espèce, les pièces produites en appel par l'intimée sont antérieures au jugement querellé. Dans la mesure où l'intimée n'allègue pas avoir été empêchée de les produire en première instance, ces pièces, de même que les allégués s'y rapportant, sont irrecevables.

- 3.** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le bonus versé par l'intimée entre 2008 et 2012 était une gratification facultative. Selon lui, un bonus lui serait dû *pro rata temporis* pour la période courant de janvier 2013 à janvier 2014.

**3.1** Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus. Il faut déterminer au cas par cas s'il s'agit d'une gratification au sens de l'art. 322d CO ou d'un élément du salaire (art. 322 CO). La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 et 4A\_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2 et les références citées).

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2.1).

Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2.2).

La gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives, sans qu'il y ait d'interruption et sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1).

La réserve peut figurer dans un règlement d'entreprise rappelant le caractère facultatif de la gratification. Aucune forme particulière ne doit être respectée. Il suffit que l'employé ait effectivement eu connaissance de la réserve ou qu'il ait

---

réellement pu en prendre connaissance. Toutefois, même si la réserve figure dans le contrat de travail ou dans un règlement d'entreprise, elle doit être renouvelée lors de chaque paiement (arrêt du Tribunal fédéral 4A.325/2002 du 24 janvier 2003 consid. 3.2; WITZIG, *Le renouveau des rémunérations variables*, 2015, n. 123; DANTHE, in : *Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 23 ad art. 322d CO; WYLER/ HEINZER, *Droit du travail*, 2014, p. 160).

La gratification est alors privée de son caractère facultatif quant à son principe, la liberté de l'employeur ne subsistant plus qu'en ce qui concerne son montant. Cela ne signifie pas pour autant que la rétribution doit automatiquement être qualifiée de salaire. Le Tribunal fédéral admet notamment que cette rétribution n'est pas due pour l'année où les rapports de travail prennent fin lorsque l'employeur subordonne le versement du bonus à la non-résiliation du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_235/2010 du 25 juin 2010 consid. 2; DANTHE, *op. cit.*, n. 22 ad art. 322 d CO; WYLER/ HEINZER, *op. cit.*, p. 161).

Enfin, la gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Un bonus de 40% est accessoire par rapport à un salaire de 100'000 fr. (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_216/2013 du 29 juillet 2013 consid. 5.3).

**3.1.1** L'employé qui réclame la rémunération d'heures supplémentaires (art. 321c CO) supporte le fardeau de la preuve de l'existence de celles-ci, en vertu de l'art. 8 CC (arrêts du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2 et 4P.96/2003 du 30 juillet 2003 consid. 2.3.1).

Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires, c'est-à-dire n'a pas déferé aux exigences légales de tenue d'un registre des heures effectuées (art. 46 LTr. et art. 73 al. 1 lit. c OLT 1; MÜLLER/OECHSLE, "Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung", in : *AJP/PJA* 2007, p. 847 ss) et laisse aux travailleurs le soin d'enregistrer eux-mêmes leurs heures supplémentaires et d'établir des décomptes, il n'y a certes pas un renversement du fardeau de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 4C.307/2006 du 26 mars 2007 consid. 3.1), mais le juge pourra retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires, pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_501/2013 du 31 mars 2014 consid. 6.2; 4A\_86/2008 du 23 septembre 2008 consid. 4.2; DUNAND, in : *Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 49 ad art. 321c CO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 2012, n. 10 ad art. 321c CO p. 226; RUDOLPH, in: *Geiser/von Kaenel/Wyler, Loi sur le travail*, 2005, n. 18 ad art. 46 LTr), et se trouvent corroborées par des moyens de preuve produits par le travailleur, tels que ses propres agendas (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.3 par analogie).

**3.1.2** Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, 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 (art. 14 al. 1 OLT 1).

Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur (art. 15 al. 2 OLT 1).

**3.2** En l'espèce, l'intimée a défini les règles concernant l'octroi d'un bonus dans le contrat de travail du 20 mai 2008, ainsi que dans le manuel du personnel, lequel fait partie intégrante du contrat de travail.

Ces deux documents indiquent explicitement que le bonus est discrétionnaire et que sa quotité dépend, pour une année calendaire spécifique, de trois critères, à savoir la performance de l'employé, la rentabilité de l'entreprise et le montant devant être payé pour les heures supplémentaires en vertu du droit applicable (art. 14.2 du manuel du personnel).

Est litigieuse la question de savoir si l'intimée pouvait valablement soumettre l'attribution du bonus à la condition que le contrat de travail n'ait pas déjà été résilié par l'une des parties au moment où le bonus devenait exigible, soit au 31 décembre (art. 14.3 du manuel du personnel). Pour y répondre, il convient de distinguer selon que le bonus est fondé sur la performance de l'employé et la rentabilité de l'entreprise, d'une part, et sur les heures supplémentaires effectuées par l'employé, d'autre part.

**3.2.1** En ce qui concerne la partie du bonus fondée sur la performance de l'employé et la rentabilité de l'entreprise, l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve, n'a pas allégué ni démontré si et comment l'intimée a concrétisé ses éventuelles attentes par des objectifs annuels spécifiques et précis. Dès lors, cette partie du bonus n'est ni déterminée ni objectivement déterminable.

De plus, quand bien même les bonus perçus par l'appelant ont augmenté chaque année entre 2008 et 2012, ils ont toujours revêtu un caractère accessoire, puisqu'ils ont représenté entre 12% et 32% du salaire de base de l'appelant.

Certes, la réserve du caractère facultatif figurant dans les documents contractuels n'a pas été renouvelée expressément lors de chaque paiement de bonus à l'appelant. Dans la mesure où celui-ci a reçu quatre paiements consécutifs de bonus non assortis de réserves expresses, le paiement du bonus est devenu obligatoire dans son principe, l'employeur conservant néanmoins une marge d'appréciation pour en fixer la quotité.

Cette partie du bonus constitue donc une gratification facultative, de sorte que la condition contractuelle selon laquelle le bonus n'est pas dû lorsque les rapports de travail ont déjà été résiliés au moment où le bonus devient exigible, est licite. Comme le contrat de travail a été résilié en novembre 2013, soit avant le 31 décembre, l'intimée était fondée à ne pas verser cette partie du bonus à l'appelant.

Cela étant, à la fin des rapports de travail, l'intimée a versé un montant de 5'925 fr. à titre de reconnaissance du travail fourni. Le fait qu'elle ait par la suite opportunément changé la justification de ce versement - soutenant dédommager d'éventuelles "heures supplémentaires" - ne change rien à ce qui précède.

**3.2.2** En ce qui concerne la partie du bonus fondée sur les heures supplémentaires, la question de savoir si cette partie du bonus pouvait être valablement soumise à la condition que l'employé n'ait pas démissionné au moment où le bonus devenait exigible, peut demeurer ouverte.

En effet, il est incontesté que l'appelant ne peut prétendre à aucune rémunération pour des astreintes effectuées pendant les week-ends et les jours fériés, dans la mesure où celles effectuées en 2013 ont été dûment compensées par du temps de repos conformément à la réglementation interne de l'intimée.

Par ailleurs, l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve et de l'allégation, ne donne aucune indication quant au lieu où il a fourni le service d'astreinte effectué en semaine, étant rappelé que la simple mise à disposition de son temps ne compte pas comme temps de travail lorsqu'il n'est pas dans l'entreprise (cf. art. 15 al. 2 OLT 1). L'appelant n'allègue pas non plus le nombre d'heures de travail qu'il aurait effectivement effectuées pendant ses services d'astreinte de semaine. De plus, aucun élément du dossier ne permet d'apprécier l'ampleur des heures supplémentaires que l'appelant aurait éventuellement effectuées.

L'appelant n'a donc pas prouvé avoir effectué des heures supplémentaires, de sorte qu'il n'est pas fondé à réclamer un quelconque montant à ce titre.

Enfin, le non-respect par l'intimée de l'art. 73 OLT 1 ne change rien à ce qui précède. En effet, même si le système mis en place par l'intimée pour contrôler les horaires de ses employés était lacunaire - le témoin C\_\_\_\_\_ ayant confirmé que les employés n'annonçaient pas les interventions effectuées pendant les nuits de semaine, car celles-ci n'étaient de toute façon pas compensées -, une telle lacune conduit tout au plus à faciliter la preuve pour l'appelant. En aucun cas, elle ne permet de renverser le fardeau de la preuve.

Partant, le jugement sera confirmé.

- 4.** Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite (art. 114 lit. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 lit. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 18 novembre 2015 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/432/2014 rendu le 22 octobre 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20829/2014-4.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur et Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

*Indication des voies de recours et valeur litigieuse :*

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

*Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.*