

# Entschädigungsformen von Mehrstunden (Überstunden und Überzeit) gemäss OR 321c, ArG 13 und LGAV 40

> In der Mai-Ausgabe haben Sie die Voraussetzungen zur Leistung von Mehrstunden (Notwendigkeit, psychisches und physisches Leistungsvermögen sowie die individuelle Zumutbarkeit) kennengelernt.

Text: Cyrine Zeder, Mitglied der Geschäftsleitung Recht/Soziales/Unternehmensführung beim AM Suisse.

Weiter haben wir Ihnen den Unterschied zwischen den häufig in der Praxis vorkommenden Überstunden und den eher selten vorkommenden Überzeitstunden aufgezeigt. Im heutigen Beitrag soll es nun darum gehen, die verschiedenen Entschädigungsformen für diese Mehrstunden aufzuzeigen.

## Entschädigung von Überstunden:

Das OR sieht für Arbeitnehmende, welche nicht dem LGAV unterstellt sind, drei mögliche Entschädigungsformen vor:

1. Sofern mit dem Arbeitnehmenden keine Vereinbarung getroffen wurde, muss der Stundenlohn samt einem

Zuschlag von mindestens 25% entrichtet werden.

2. Sofern mit dem Arbeitnehmenden eine Vereinbarung (mündlich oder schriftlich) getroffen wurde, kann eine Kompensation der Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer vereinbart werden. Hier ist aus Arbeitgebersicht zu beachten, dass wir klar empfehlen, eine solche Vereinbarung aufgrund der Beweisbarkeit schriftlich festzuhalten und dass weiter vereinbart wird, dass der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers.
3. Die dritte und arbeitnehmerfreundlichste Möglichkeit, Überstunden zu entschädigen ist, wenn die Vertragsparteien eine andere schriftliche Abmachung treffen. Dies kann bis hin zur kompletten Wegbedingung von der Entschädigung von Überstunden gehen, aber auch, dass dem Arbeitnehmenden beispielsweise eine zusätzliche Ferienwoche gewährt wird und damit sämtliche

anfallenden Überstunden entschädigt werden. Oder dass vereinbart wird, dass sämtliche Überstunden im Verhältnis 1:1 ausbezahlt werden.

Für Arbeitnehmende, welche dem LGAV unterstellt sind, gilt eine Spezialregelung in Bezug auf die Entschädigung:

So sollen gemäss LGAV Art. 40.2 Überstunden grundsätzlich innerhalb eines Jahres durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer kompensiert werden. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, dürfen die ersten 100 Stunden pro Jahr im Verhältnis 1:1 ausbezahlt werden, ab der 101. Stunde ist ein Zuschlag von 25% geschuldet. Dies bedeutet, dass die oben aufgeführte dritte Möglichkeit gemäss OR gemäss LGAV nicht vereinbart werden kann.

**Entschädigung von Überzeitstunden:** Sollte ein Arbeitnehmender Überzeitstunden leisten, also pro Woche die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 h/ Woche bzw. 50 h/Woche überschrei-

ten, sieht das Arbeitsgesetz, welchem ausser Familienangehörige und Topkader alle Arbeitnehmenden in unserer Branche unterstellt sind, im Vergleich zum OR nur zwei mögliche Entschädigungsformen vor, nämlich die erste und die zweite. Das heisst, entweder die Überzeitstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder einen Lohn zu entrichten samt einem Zuschlag von mindestens 25%. Nicht möglich ist jedoch eine andere für den Arbeitnehmenden weniger vorteilhafte Entschädigungsform. Von zentraler Bedeutung ist jedoch, dass ein Arbeitnehmender auf jeden Fall eine Vergütung für Überzeitstunden zugute hat.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass es sich lohnt, den Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit zu kennen und allfällige Entschädigungsmöglichkeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten genau zu regeln. Für allfällige Fragen von Verbandsmitgliedern steht Ihnen das Team der Rechtsabteilung von AM Suisse gerne zur Verfügung. ■

## Formes d'indemnisation des heures supplémentaires (heures supplémentaires et travail supplémentaire) selon les art. 321c CO, 13 LTr et 40 CCNT

> Dans l'édition de mai, vous avez pris connaissance des conditions relatives à l'exécution d'heures supplémentaires (nécessité, capacités psychiques et physiques, exigibilité individuelle).

Texte : Cyrine Zeder, membre de la direction et directrice Droit / affaires sociales / gestion de l'entreprise chez AM Suisse.

Par ailleurs, nous vous avons indiqué la différence entre les heures supplémentaires, fréquentes dans la pratique, et le travail supplémentaire, un peu moins habituel. Il s'agit maintenant de vous montrer dans le présent article les différentes formes d'indemnisation de ces heures supplémentaires.

### Indemnisation des heures supplémentaires :

Le CO prévoit trois formes d'indemnisation pour les employés non soumis à la CCNT :

1. Dans la mesure où aucun accord n'a été conclu avec l'employé, le salaire

à l'heure doit être majoré d'un supplément de 25 % au minimum.

2. Dans la mesure où un accord a été conclu (par oral ou par écrit) avec l'employé, les heures supplémentaires peuvent être compensées par un congé d'une durée égale. Du point de vue de l'employeur, nous recommandons clairement, pour des raisons de démontrabilité, de conclure un tel accord par écrit et qu'il soit en outre convenu que l'employeur fixe la période de la compensation en tenant compte des intérêts de l'employé.
3. La troisième possibilité d'indemniser les heures supplémentaires, et la plus intéressante pour l'employé, consiste à ce que les parties contractantes parviennent à un autre arrangement écrit. Cela peut aller jusqu'à l'exclusion totale de l'indemnisation des heures supplémentaires, mais cela peut aussi impliquer qu'une semaine de vacances supplémentaire soit accordée à l'employé et que toutes les heures supplémentaires dues soient

ainsi indemnisées. Il peut également être convenu que l'ensemble des heures supplémentaires soient payées sans supplément.

Pour les employés soumis à la CCNT, il existe une réglementation spéciale en ce qui concerne l'indemnisation : En vertu de l'art. 40.2 de la CCNT, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre de même durée durant l'année suivante. Si pour des raisons inhérentes à l'entreprise cela n'était pas possible, les 100 premières heures par année peuvent être payées sans supplément. À partir de la 101e heure, un supplément de 25 % s'applique. Cela signifie que la troisième possibilité selon le CO mentionnée ci-avant ne peut pas être convenue selon la CCNT.

### Indemnisation du travail supplémentaire :

Si un employé devait effectuer du travail supplémentaire, c'est-à-dire dépasser la durée maximum légale de 45 ou 50 heures par semaine, la loi sur le travail, à laquelle sont soumis

tous les collaborateurs de notre branche à l'exception des membres de la famille et des cadres supérieurs, prévoit uniquement deux formes d'indemnisation par rapport au CO, à savoir la première et la deuxième. Cela signifie que le travail supplémentaire peut soit être compensé par du temps libre de même durée au minimum, soit être rémunéré par une majoration de salaire de 25 % au minimum. Une autre forme d'indemnisation moins avantageuse pour l'employé n'est toutefois pas possible. Il est donc essentiel qu'un employé reçoive dans tous les cas une indemnisation pour le travail supplémentaire effectué.

En résumé, il vaut la peine de connaître la différence entre heures supplémentaires et travail supplémentaire et de régler précisément les éventuelles possibilités d'indemnisation dans le cadre des solutions légales. Le service juridique d'AM Suisse se tient à votre disposition pour toute question de la part des membres de l'association. ■