

# Commission de recours interne des EPF

Beschwerdekommision der  
Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Commissione di ricorso  
dei politecnici federali

Appeals Commission of the  
Swiss Federal Institutes of Technology

Procédure no BK 2025 44

Attaquée devant le TAF

## Décision du 5 février 2026

Participants :

les membres de la commission Barbara Gmür ; présidente  
Yvonne Wampfler Rohrer ; vice-présidente  
Simone Deparis  
Nils Jensen  
Eva Klok-Lermann  
Christina Spengler Walder

Secrétaire juridique Irène Vitous

en la cause

Parties

**A. \_\_\_\_\_,**

représenté par Me Christian Favre, avocat,  
APERYS Sàrl,  
Rue du Port-Franc 17,  
CP 960,  
1001 Lausanne,  
**recourant**

contre

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),**  
représentée par M. Simon Brunshawig, directeur des Affaires  
juridiques, et Mme Sylvie Randin, juriste,  
EPFL VPH,  
BI A1 407 (Bâtiment BI),  
Station 7,  
1015 Lausanne,  
**intimée**

Objet

**Indemnité pour heures supplémentaires**  
(décision de l'EPFL du 26 juin 2025)

**Faits :**

- A. A.\_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) travaille pour l'EPFL (ci-après également : l'intimée) en tant que spécialiste technique au sein du Service interventions et sécurité (SIS) à un taux de 100% depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019 (doc. 1.3). Il a dans ce cadre accompli des services de piquet depuis un logement de fonction situé sur le site de l'EPFL. Il percevait une indemnité forfaitaire pour chaque service de piquet et son temps de piquet, quoique figurant entièrement sur ses décomptes d'heures (doc. 1.4–1.7), n'a pas généré d'heures supplémentaires rémunérées ou autrement compensées (cf. doc. 7.12). A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022, et à la suite de l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation, les heures de piquet des employés du groupe d'intervention d'urgence du SIS ont été intégrées dans le calcul des heures supplémentaires, lesquelles sont depuis lors rétribuées à 125% dès la première heure supplémentaire (doc. 1.9 ch. 4.2.1 p. 4 et ch. 4.3.3 p. 6).
- B. Par l'intermédiaire de son mandataire, le recourant a sollicité, le 7 novembre 2024, le paiement d'heures comptabilisées dans ses décomptes mensuels mais non payées à titre d'heures supplémentaires entre octobre 2019 et octobre 2022 (doc. 1.11). A la suite de plusieurs échanges de courriers, l'EPFL a rendu une décision rejetant les prétentions du recourant, le 26 juin 2025 (doc. 1.2).
- C. Le recourant a recouru contre cette décision par-devant la Commission de recours interne des EPF (ci-après : la CRIEPF), le 18 juillet 2025 (doc. 1.0, doc. 1 et annexes, doc. 1.1–1.14). A titre principal, il a conclu au paiement des montants bruts suivants, dont à déduire les cotisations sociales du 1<sup>er</sup> pilier, à titre d'heures supplémentaires : CHF 1'184.20 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2019, CHF 25'925.30 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2020, CHF 22'931.00 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2021 et CHF 17'576.30 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2022. A titre subsidiaire, il a conclu au renvoi de la cause à l'EPFL pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

- D. Dans sa réponse déposée le 24 octobre 2025 (doc. 7.0, doc. 7, doc 7.1–7.18), soit dans le délai prolongé à cet effet, l'intimée a conclu principalement au rejet du recours. Subsidièrement, elle a allégué que des montants moindres devaient être retenus en cas d'admission du recours, correspondant à CHF 1'021.06 pour l'année 2020, CHF 18'462.03 pour l'année 2021 et CHF 13'454.57 pour l'année 2022, soit un montant total de CHF 32'937.66, intérêts compris (cf. doc. 7.15).
- E. Le recourant a déposé sa réplique dans le délai prolongé à cet effet, le 11 décembre 2025 (doc. 13 et annexes, doc. 13.1–13.4).
- F. Par décision incidente du 17 décembre 2025 (doc. 14), la cause a été gardée à juger, sous réserve de mesures d'instruction complémentaires ou de déterminations spontanées des parties.
- G. Par courrier du 22 décembre 2025 (doc. 15), l'intimée a informé la CRIEPF qu'elle ferait usage de la possibilité de déposer des déterminations spontanées d'ici au 16 janvier 2026.
- H. En date du 16 janvier 2026, l'intimée a déposé des déterminations spontanées sur la réplique (doc. 17). Le recourant a à son tour produit des observations spontanées le 21 janvier 2026 (doc. 19), lesquelles ont été transmises à l'intimée pour information le 27 janvier 2026 (doc. 20).

Les autres allégations des parties seront examinées dans les considérants qui suivent, dans la mesure où elles sont déterminantes pour la décision.

**La Commission de recours interne des EPF considère en droit :**

1.

1.1 Selon l'art. 37 al. 3 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF ; RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF.

1.2 La décision du 26 juin 2025, par laquelle l'EPFL a rejeté les prétentions en indemnisation d'heures supplémentaires du recourant (doc. 1.2), est une décision au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021). Par ailleurs, le recourant possède la qualité pour recourir (art. 48 al. 1 PA) et a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA). Le recours est donc recevable.

2. La CRIEPF examine en principe librement, avec un plein pouvoir d'examen, les griefs invoqués. Les parties peuvent faire valoir la violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ainsi que le grief d'inopportunité (art. 49 let. c PA).

La procédure étant régie par la maxime inquisitoire, la CRIEPF constate les faits d'office et apprécie librement les preuves; s'il y a lieu, elle procède à l'administration des preuves par le biais de documents, de renseignements des parties ou de tiers, de visites des lieux ou d'expertises (cf. art. 12 PA et art. 40 de la loi fédérale du 4 décembre 1947 sur la procédure civile fédérale [PCF ; RS 273], applicable par renvoi de l'art. 19 PA).

En outre, la CRIEPF applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3<sup>e</sup> éd. 2011, n. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3<sup>e</sup> éd. 2022, n. 2.165). En principe, la CRIEPF se limite cependant à l'examen des griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les

arguments des parties ou le dossier l'y incitent (arrêt du TAF A-2929/2023 du 28 février 2024 consid. 1.5).

3. En substance, le recourant allègue avoir fait, depuis le début de ses rapports de travail jusqu'au 31 octobre 2022, de nombreuses heures supplémentaires qui n'ont jamais été compensées ou rétribuées. Il se réfère à cet égard aux plannings et décomptes mensuels pour la période pertinente, lesquels mentionnent la différence entre le temps dû et le temps de service effectué (doc. 1.4–1.7).

- 3.1 L'argumentation du recourant repose sur le fait que les dispositions de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail [LTr] ; RS 822.11) sur les heures supplémentaires lui seraient applicables, par renvoi de l'art. 55 al. 4bis de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF ; RS 172.220.113). Dès lors que le délai d'intervention durant ses heures de piquet était de 5 à 7 minutes, le service de piquet doit être considéré comme effectué comme « dans l'entreprise » au sens de l'art. 15 al. 1 de l'ordonnance fédérale 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1 ; RS 822.111). Conformément à cette disposition, toutes les heures de piquet auxquelles il a été astreint doivent être comptabilisées comme temps de travail. Les heures dépassant l'horaire contractuel sont à indemniser à 125% dès la première heure, conformément à l'art. 321c al. 3 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220), applicable à titre de droit public supplétif.

Le recourant allègue que l'EPFL a également gravement méconnu les art. 12 al. 2 et 13 al. 1 LTr en matière de travail supplémentaire. La première de ces dispositions prévoit que le travail supplémentaire ne peut en principe dépasser deux heures par travailleur et par jour, ni 170 heures par année civile pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures, respectivement 140 heures par année civile pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures. La seconde pose le principe de la rémunération d'un supplément d'au moins 25% pour le travail supplémentaire, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des

grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la 61<sup>ème</sup> heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.

## 3.2

3.2.1 L'EPFL répond en substance que la question du temps de travail et des heures supplémentaires est entièrement couverte par les art. 54, 54a et 55 OPers-EPF et qu'il n'y a pas lieu de tenir compte du CO dans le cas d'espèce. En outre, la LTr n'est applicable à l'EPFL que dans la mesure prévue par l'art. 3a LTr ou si l'OPers-EPF y renvoie expressément. Un tel renvoi existe depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020 à l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF concernant « la compensation et la rétribution des heures supplémentaires ». Toutefois, l'art. 54a al. 2 OPers-EPF, entré en vigueur simultanément que l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF accorde à l'EPFL la liberté de réglementer notamment les modèles de temps de travail, y compris les services de piquet, selon ses besoins. Les dispositions topiques de la LTr et des ordonnances d'application ne sont dès lors pas applicables.

En l'espèce, entre 2019 et 2022, l'organisation et le calcul du temps de travail du recourant étaient déterminés par la « Directive interne concernant le fonctionnement du groupe d'interventions d'urgence du Service interventions et sécurité (DSPS-SIS) et les services de piquet au sein DSPS » du 8 février 2018 (ci-après : la directive, doc. 1.14), laquelle était mentionnée expressément dans le contrat de travail du recourant, dont il faisait partie intégrante, ainsi que dans son cahier des charges. Cette directive prévoyait que les heures de piquet passées dans l'appartement de fonction n'étaient comptabilisées comme heures supplémentaires qu'en cas d'intervention dont la durée dépassait des déficits déterminés, lesquels n'étaient dans les faits jamais atteints. Les collaborateurs recevaient une compensation de piquet pour cette activité découlant de leur cahier des charges. L'intimée a donc rétribué le recourant de manière conforme à ses obligations et aux dispositions légales applicables.

3.2.2 Subsidiairement, l'EPFL fait valoir que, si des prétentions émises par le recourant devaient être admises, elles devraient être largement réduites. Pour 2019, il n'y a aucune raison de se référer à la LTr, en raison de l'absence de renvoi aux dispositions relatives aux heures supplémentaires. Seule la directive est applicable. Si l'on doit considérer que

l'application des dispositions topiques de la LTr à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020 conduit à tenir compte d'heures supplémentaires, par cohérence avec l'introduction de l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF, il faudrait alors tenir compte de la compensation supplémentaire de 25% à partir de la 61<sup>ème</sup> heure. Par ailleurs, les montants perçus (piquets et heures supplémentaires, cf. doc. 7.12) par le recourant devraient être déduits, et les intérêts calculés au 16 septembre 2025. L'intimée fournit un document détaillant le calcul à effectuer selon son point de vue (doc. 7.15), dans lequel elle aboutit à CHF 1'021.06 pour l'année 2020, CHF 18'462.03 pour l'année 2021 et CHF 13'454.57 pour l'année 2022, soit un montant total de CHF 32'932.66, intérêts compris.

3.3 Dans sa réplique, le recourant se réfère encore notamment à l'art. 55 al. 2 à 6 OPers-EPF, dans sa version applicable en 2019, en soutenant que les heures supplémentaires découlant des décomptes mensuels produits devraient être rémunérées selon cette disposition.

4. Il ressort du dossier et des allégations des parties que les heures « supplémentaires » dont le recourant réclame le paiement sont des heures durant lesquelles il a accompli un service de piquet de nuit, le week-end ou les jours fériés. Le nombre d'heures effectuées à ce titre ressort des décomptes d'heures fournis par le recourant (cf. doc. 1.4–1.7), et est admis par l'intimée. Ce point n'est dès lors pas litigieux.

L'objet du litige consiste à déterminer si ces heures doivent être indemnisées, cas échéant dans quelle mesure.

5. Il convient en premier lieu de déterminer le cadre juridique applicable.

5.1 Les rapports de travail du personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales sont régis, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement, par la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers ; RS 172.220.1 ; cf. art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF), par les dispositions d'exécution de l'OPers-EPF (cf. art. 1 al. 1 OPers-EPF en relation avec l'art. 37 al. 3 LPers et l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération [ordonnance-cadre

LPers ; RS 172.220.11]), ainsi que par le contrat de travail conclu entre les parties (cf. art. 6 al. 3 et 8 al. 1 LPers). Le CO est également applicable, par analogie, si la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement (cf. art. 6 al. 2 LPers).

A défaut d'un renvoi exprès de la législation topique relative au domaine des EPF, la LTr ne s'applique en revanche pas directement au personnel du domaine des EPF, hormis ses dispositions relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a ; cf. art. 3a LTr). Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, un tel renvoi existe à l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF, lequel prévoit que la compensation et la rétribution des heures supplémentaires sont régies par les dispositions de la LTr. Depuis cette même date, l'art. 54a al. 2 OPers-EPF confie expressément au Conseil des EPF, aux deux EPF aux établissements de recherche de régler notamment les détails concernant les modèles de temps de travail ainsi que les services de piquet ainsi que le report, la compensation et le paiement des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

## 5.2

5.2.1 Il ressort du dossier que la directive, établie par la directrice RH, le chef du SIS et un délégué du DSPS le 8 février 2018, faisait partie intégrante du contrat de travail du recourant dès son engagement.

En effet, son cahier des charges établi le 29 juillet 2019 (doc. 1.3/2) relevait notamment ce qui suit, au titre des objectifs de la fonction : « Le titulaire est membre du groupe d'interventions d'urgence de l'EPFL. A ce titre, il assure un service d'intervention et d'astreinte sur la base d'un programme de tournus. Lorsqu'il est de piquet, le titulaire doit résider dans un périmètre garantissant une intervention dans un délai court dont les termes sont décrits dans la directive interne concernant le service de piquet. »

Le cahier des charges du recourant renvoyait ainsi expressément à la directive pour définir les modalités et le délai d'intervention. Selon le principe de la confiance, un tel renvoi doit être compris comme intégrant ladite directive aux conditions de travail applicables au service de piquet. En apposant sa signature au cahier des charges, le recourant a manifesté son accord aux conditions prévues dans la directive.

5.2.2 La directive distinguait entre l'horaire de travail ordinaire, le service de piquet et les heures supplémentaires (cf. ch. 1 p. 1 et ch. 5 p. 4 de la directive).

Les horaires « d'intervention de nuit » (au sens de travail ordinaire), comprenaient 06h30 de travail par tranche de 24 heures et 13h00 de travail par bloc de 2 jours. Ceci correspondait à un « déficit » de 03h24 sur un bloc de 2 jours. Les heures (de travail effectif en cas d'intervention d'urgence) effectuées durant le service de piquet de nuit étaient comptabilisées comme heures supplémentaires uniquement lorsque le total de ces heures dépassait 03h24 sur un bloc de 2 jours (soit la différence pour atteindre le temps journalier dû de 08h12), en tenant compte d'une majoration définie par la directive. Les horaires d'intervention le week-end et les jours fériés (au sens de travail ordinaire) comprenaient quant à eux 1h30 de travail par 24 heures. Ceci correspondait à un « déficit » de 06h42. Les heures (de travail effectif en cas d'intervention d'urgence) étaient comptabilisées comme heures supplémentaires uniquement lorsque le total de ces heures dépassait 06h42 sur une journée, en tenant compte d'une majoration définie par la directive.

Le temps de piquet en tant que tel, y compris le temps passé dans le logement de fonction avec obligation de disponibilité, n'était pas considéré comme générant des heures supplémentaires en soi (cf. ch. 5 p. 4 de la directive). Il était toutefois pris en compte dans le calcul du temps de travail jusqu'à concurrence du temps de travail dû (cf. également plannings et décomptes d'heures, doc. 1.14-1.7), tandis qu'une indemnité forfaitaire spécifique était versée au titre du service de piquet (CHF 25 pour un service de piquet d'une nuit, CHF 235 pour un service de piquet week-end [du vendredi soir au lundi matin], et de CHF 120 pour un service de piquet jour férié ; cf. ch. 4 p. 3 de la directive).

Dans le cadre du service de piquet, le collaborateur du groupe d'interventions d'urgence devait se tenir à disposition dans un délai maximal de 5 à 7 minutes, et devait résider dans une zone située à proximité de l'EPFL garantissant le déplacement sur le site dans le délai imparti (cf. ch. 1 let. c p. 2 de la directive). Cette zone consistait en un logement de fonction, selon les déclarations des parties.

5.3 Le 1<sup>er</sup> mai 2023, la Direction de l'EPFL a adopté le « règlement applicable au service de piquet » (LEX 4.1.9), lequel se fonde sur les dispositions de la LTr ainsi que sur l'OLT 1 et l'ordonnance fédérale 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) concernant le service de piquet et le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés. Ce règlement a rendu nul et non avenu tout règlement de service de piquet antérieur au terme d'une période transitoire de 6 mois, et au plus tard le 31 décembre 2023 (art. 13 al. 2).

Selon la « Note interne transitoire du DSE concernant le fonctionnement du groupe d'intervention d'urgences » établie par le chef du SIS et le directeur du DSE le 21 décembre 2023 (doc. 1.9), toutes les heures de présence sur le campus ont été comptabilisées à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022, ce qui a eu pour conséquence un ajout d'heures supplémentaires (cf. doc. 1.9 ch. 4.2.1 p. 4), dont la rétribution a été fixée à 125% dès la première heure (cf. doc. 1.9 ch. 4.3.3 p. 6).

6. Il est utile à présent d'examiner les principes régissant le service de piquet sous l'angle du droit de la protection du travail (LTr) et du droit privé du travail (CO).

6.1 Au regard du droit de la protection du travail, le service de piquet est régi par les art. 14 et 15 OLT 1. Lorsque le piquet est effectué dans l'entreprise – ou doit y être assimilé en raison de contraintes temporelles particulièrement strictes (cf. Commentaire de l'OLT 1 édité par le Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], novembre 2006, disponible sur le site internet de celui-ci, ad art. 15 OLT 1) –, l'intégralité du temps de piquet constitue du temps de travail au sens de l'art. 15 al. 1 OLT 1.

Cette qualification implique principalement que le temps de piquet doit être pris en compte dans l'appréciation du respect de la durée maximale hebdomadaire du travail prévue à l'art. 9 LTr, laquelle poursuit une finalité de protection de la santé des travailleurs, et que les temps de repos doivent être adaptés en conséquence (cf. Aide-mémoire sur le service de piquet édité par le SECO, octobre 2020, disponible sur le site internet de celui-ci [ci-après : Aide-mémoire piquet], p. 5–6).

L'art. 12 al. 1 LTr définit le travail supplémentaire comme suit : « À titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée : a. en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ; b. pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation ; c. pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens. » La notion de travail supplémentaire au sens de la LTr vise ainsi des dépassements exceptionnels et ponctuels autorisés à titre dérogatoire. Dans le cadre du service de piquet, sont visées à cet égard les interventions effectives (cf. Aide-mémoire piquet, p. 4–5). En revanche, de l'avis de la CRIEPF, la simple mise à disposition du travailleur dans le cadre d'un service de piquet planifié et récurrent ne constitue pas, en tant que telle, du travail supplémentaire au sens de l'art. 12 LTr, même lorsqu'elle doit être qualifiée de temps de travail au sens de l'art. 9 LTr.

Dès lors, un dépassement planifié de la durée maximale du travail ne saurait être assimilé à du travail supplémentaire ouvrant automatiquement droit à une indemnisation au sens de l'art. 13 LTr, même lorsqu'il résulte de temps de piquet passif à l'intérieur de l'entreprise qualifié de durée du travail. Dans une telle hypothèse, la situation relève du droit de la protection de la santé et appelle des mesures organisationnelles ou éventuellement des interventions des autorités de surveillance (cf. art. 42 al. 2 et 51 LTr), sans ouvrir en tant que telle un droit individuel à une indemnisation majorée.

- 6.2 Pour ce qui est de la rémunération du temps de piquet, le régime de la LTr ne touche pas cette question qui relève essentiellement du droit privé du travail (cf. Aide-mémoire piquet, p. 2).

Lorsque le travailleur est tenu de se tenir à disposition à l'intérieur de l'entreprise, ce service constitue du temps de travail et, en l'absence d'un accord contraire, doit être rémunéré (arrêt du TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1). Le taux de cette rémunération peut être moindre lorsque le piquet, même effectué au sein de l'entreprise, n'engendre pas un service actif du travailleur. Il en est ainsi de l'ambulancier ou de l'infirmier de piquet nocturne qui, sauf appel d'urgence, peut dormir dans une chambre mise à sa disposition. En revanche, chaque temps d'intervention doit être rémunéré au taux normal (100%), sous réserve des situations particulières où la loi, la

convention collective de travail (CCT) ou le contrat prévoient des suppléments. La rémunération globale des services de garde peut être forfaitairement convenue en tenant compte de la moyenne des interventions, de sorte que cette rémunération compense équitablement la moyenne des temps réels d'intervention en tenant compte des périodes de disponibilité durant lesquels le travailleur n'est pas actif (arrêt du TF 4A\_96/2017 précité consid. 2.1 et les réf. citées ; cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd. 2019, p. 63). Le montant de l'indemnisation peut résulter d'un accord entre le travailleur et l'employeur, voire d'une CCT. Il se peut également que l'indemnisation pour le service de piquet soit déjà intégrée dans le salaire principal. Ainsi, lorsque la question de la rémunération se pose, il est pertinent de vérifier notamment le contrat de travail, le règlement du personnel ou une éventuelle CCT (cf. Aide-mémoire piquet, p. 2).

7. Il convient à présent d'examiner le régime applicable aux heures supplémentaires pour le personnel des EPF.
  - 7.1 Cette question est réglée à l'art. 55 OPers-EPF.
    - 7.1.1 Selon cette disposition, constituent des heures d'appoint ou des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire de travail ordinaire fixé contractuellement (al. 2), en cas de surcroît de travail extraordinaire ou en raison d'un travail urgent (al. 1). L'art. 55 OPers-EPF prévoit les modalités de compensation de ces heures par du temps libre ou, à défaut, leur indemnisation. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF renvoie aux dispositions de la LTr pour la compensation et la rétribution des heures supplémentaires (correspondant au « travail supplémentaire » au sens des art. 12 et 13 LTr).
    - 7.1.2 Par sa lettre, sa systématique et sa finalité, l'art. 55 OPers-EPF – à l'instar des art. 12 et 13 LTr, cf. consid. 6.1 supra – présuppose l'accomplissement d'une activité de travail effective excédant le temps de travail ordinaire. Elle vise à encadrer des situations de surcharge de travail réelle et ponctuelle. Le service de piquet passif, caractérisé par une obligation de disponibilité sans exercice continu d'une activité professionnelle, ne

correspond pas à cette notion de travail effectif. Comme exposé au consid. 6 ci-dessus, le droit suisse du travail distingue le service de piquet du travail effectif et admet que le piquet, en tant que modalité organisationnelle spécifique, fasse l'objet d'un régime propre, notamment en matière de rémunération, sans être assimilé au travail effectif au sens des dispositions relatives aux heures supplémentaires. En l'espèce, la compétence des institutions du domaine des EPF pour édicter une telle réglementation est explicitement ancrée à l'art. 54a al. 2 OPers-EPF depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

7.1.3 Au vu de ce qui précède, contrairement à ce que soutient le recourant, les heures de piquet passif dépassant le temps de travail dû figurant sur les décomptes produits ne sauraient être automatiquement qualifiées d'heures supplémentaires au sens de l'art. 55 OPers-EPF.

## 7.2

7.2.1 Le renvoi opéré, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, par l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF aux dispositions de la LTr en matière de compensation et de rétribution des heures supplémentaires ne modifie pas la définition matérielle des heures supplémentaires au sens de l'OPers-EPF. Ce renvoi a en pratique pour effet de rendre applicables les règles de l'art. 13 LTr relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail supplémentaire au sens de l'art. 12 LTr. Il en résulte principalement deux conséquences nouvelles par rapport au régime antérieur : d'une part, la compensation des heures supplémentaires par du temps libre nécessite désormais l'accord du travailleur, alors que tel n'était pas le cas auparavant sous l'empire de l'ancien art. 55 al. 4 OPers-EPF ; d'autre part, la majoration salariale de 25 % n'est due, pour les catégories de personnel visées par l'art. 13 al. 1 LTr, qu'à partir de la 61<sup>ème</sup> heure supplémentaire accomplie durant l'année civile, alors qu'une indemnisation pouvait auparavant intervenir dès la première heure supplémentaire non compensée.

7.2.2 En revanche, ce renvoi ne conduit pas à une extension du champ des heures supplémentaires indemnifiables. Dès lors que les heures de piquet passif ne constituent pas

des heures supplémentaires au sens de l'art. 55 OPers-EPF, il n'entraîne aucune modification de leur traitement.

- 7.2.3 En tout état de cause, la CRIEPF relève que, même à supposer que le renvoi opéré par l'art. 55 al. 4bis OPers-EPF doive être compris comme rendant applicable, par analogie, l'art. 15 al. 1 OLT relatif au service de piquet, cela ne conduirait pas à une autre conclusion. Il peut à cet égard être renvoyé au consid. 6.1 ci-dessus, dont il ressort que la comptabilisation du service de piquet passif dans la durée du travail au sens de l'art. 15 al. 1 OLT 1 n'implique pas son assimilation au travail supplémentaire au sens des art. 12 et 13 LTr, ni l'ouverture d'un droit à une indemnisation majorée.
- 7.3 La CRIEPF relève encore que l'art. 321c al. 2 CO, auquel se réfère le recourant dans son recours, n'est pas applicable aux rapports de service des employés du domaine des EPF. La question de la compensation et de la rétribution des heures supplémentaires y est réglée de manière exhaustive par l'art. 55 OPers-EPF, ainsi que le relève à juste titre l'EPFL.
8. Jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2022, le service de piquet et son indemnisation étaient régis par la directive, acceptée contractuellement par le recourant.
- 8.1 Cette directive posait un cadre clair et prévisible pour l'organisation du service de piquet. Elle distinguait expressément entre le temps de piquet passif, indemnisé de manière forfaitaire, et le travail effectif accompli durant le service de piquet, seul susceptible, dans les conditions définies par la directive, de générer des heures supplémentaires. Dans ce cadre, les heures de piquet passif effectuées en sus du temps de travail dû ne constituaient pas des heures supplémentaires au sens de l'art. 55 OPers-EPF et n'avaient pas à être indemnisées comme telles (cf. consid. 5.2.2 ci-dessus).
- 8.2 Un tel régime était pleinement compatible tant avec les principes dégagés par la jurisprudence et la doctrine relative au service de piquet qu'avec l'art. 55 OPers-EPF, lequel vise le travail effectif accompli au-delà de l'horaire ordinaire et non la seule mise à disposition passive du travailleur.

8.3 La CRIEPF relève encore que le fait que, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2022, une réglementation interne plus favorable ait prévu la comptabilisation des heures de piquet passif dans le logement de service comme heures de travail à part entière, susceptibles de générer des heures supplémentaires indemnisées dès la première heure, ne remet pas en cause la licéité du régime antérieur. Une réglementation plus avantageuse adoptée ultérieurement ne saurait, à elle seule, rendre illicite une réglementation antérieure conforme au droit supérieur au moment des faits. Elle procède d'un choix organisationnel et politique de l'employeur, sans effet rétroactif sur l'appréciation de la conformité juridique du régime précédent.

9. En définitive, il résulte de l'ensemble des considérants qui précèdent que, pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 31 octobre 2022, le recourant a été rétribué conformément à la directive interne de 2018, aux dispositions applicables de l'OPers-EPF, ainsi qu'au droit supérieur pertinent.

Partant, les prétentions en indemnisation d'heures supplémentaires du recourant sont infondées.

10. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté.

11. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Vu l'issue du litige, il ne se justifie pas d'accorder de dépens au recourant (cf. art. 64 al. 1 PA *a contrario*). En tant qu'autorité fédérale partie, l'intimée n'a pas droit à une indemnité (art. 8 al. 5 de l'ordonnance du 10 septembre 1969 sur les frais et indemnités en procédure administrative [RS 172.041.0], applicable par renvoi de l'art. 22 de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> octobre 2021 sur la Commission de recours interne des EPF [RS 414.110.21]).

**Par ces motifs, la Commission de recours interne des EPF décide :**

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.
3. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception.

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

La présidente :

La secrétaire juridique :

Barbara Gmür

Irène Vitous

**Voies de droit :**

Conformément à l'art. 50 PA, la présente décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de **30 jours** dès sa notification. Le recours sera adressé au Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 St-Gall. Il doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire. La décision attaquée ainsi que les pièces invoquées comme moyens de preuve seront jointes au recours (art. 52 PA).

Les écrits doivent être remis à l'autorité ou, à son adresse, à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse le dernier jour du délai au plus tard (art. 21 al. 1 PA).

Envoyé le :