

Dérapages Selon la loi, un employeur ne peut recourir aux heures supplémentaires qu'en cas de circonstances temporaires et inhabituelles. Ces dernières doivent en principe être payées à 125% ou compensées en congé. Certains employeurs se montrent parfois peu soucieux d'appliquer ces normes.

Heures sup', la théorie et la pratique

Par «heures supplémentaires», on entend le temps de travail qui dépasse les heures prévues contractuellement. En principe, l'employé est obligé d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elles sont imposées par des circonstances momentanées dues à des événements inhabituels (commande urgente, manque de personnel non prévisible). L'employé peut cependant refuser de les exécuter si le dépassement d'horaire est dû à une mauvaise organisation de l'entreprise, lorsqu'il porte atteinte à sa santé, ou quand il est incompatible avec sa situation personnelle (charges familiales, formation, autre emploi...).

Lorsqu'il a effectué des heures supplémentaires, l'employé ignore parfois qu'il est en droit d'exiger une compensation. La question est réglée par le Code des obligations, lequel constitue un socle minimal de garanties, souvent complété dans les dispositions contractuelles (CCT, CTT, règlements d'entreprises...).

Quelles compensations?

En principe, l'employeur est tenu de payer les heures supplémentaires en versant un salaire majoré de 25% (compensation en espèces). La règle vise à dissuader l'employeur d'ordonner trop souvent des heures



Les employés méconnaissent leurs droits en matière d'heures sup'. (Keystone)

supplémentaires et à récompenser l'effort consenti par l'employé. L'employeur peut toutefois, avec l'accord de l'employé, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (compensation en nature).

Toutefois, les parties peuvent prévoir par écrit que les heures supplémentaires ne seront compensées ni en espèces ni en nature. Il y a là un risque d'abus évident en cas de recours fréquent aux heures supplémentaires. Si cela devient la règle, l'employeur peut proposer une

modification du contrat, moyennant le respect des délais de congé. L'employé peut accepter ou refuser cette modification, au risque de voir son contrat de travail dénoncé.

Alors, que faire?

L'employé qui a effectué des heures supplémentaires méconnaît parfois ses droits ou alors ne souhaite pas demander de compensation à son employeur par crainte d'entrer en conflit. La loi permet à l'employé de réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées dans un

délai de cinq ans. Si l'employeur licencie l'employé parce que celui-ci a exigé le paiement des heures supplémentaires ou a refusé d'en faire pour des raisons légitimes, le congé sera vraisemblablement considéré comme abusif. Il faut cependant rappeler qu'un congé abusif reste valable: l'employé n'a pas le droit d'être réintégré dans l'entreprise. En revanche, il peut solliciter au titre de dédommagement une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de son salaire.

Au quotidien...

Michel, jeune père de famille, travaille à plein temps. Son employeur lui demande d'effectuer des heures supplémentaires comme dépanneur, ce qui l'éloigne de sa famille. Il demande à pouvoir concilier temps de travail et vie de famille. L'employeur refuse. Michel quitte son emploi.

Sophie travaille à 50% pour des raisons de santé. On lui demande de faire des heures supplémentaires à hauteur de 20%, sur appel. Le règlement d'entreprise prévoit une compensation en espèces que Sophie n'a pourtant jamais touchée. Lorsqu'elle cherche à faire valoir ses droits, l'employeur lui propose une modification du contrat de travail, à prendre ou à laisser.

SARAH MARAN

Conseillère juridique
CAP, conseil
et accompagnement
Femme et Travail
032 724 21 36
www.cap-pro.ch

JEAN-PHILIPPE DUNAND

Avocat, professeur
Centre d'étude des
relations du travail (Cert),
Université de Neuchâtel