

Horaire flexible: le zèle ne paie pas!

La société dans laquelle travaille Jean prévoit, dans les contrats de travail, que «tout travail supplémentaire n'est admis que sur ordre et autorisation de la société». Par ailleurs, la société a prévu qu'il «appartient à chacun de gérer son temps de travail afin d'arriver en fin de mois avec un écart de +/- 10 heures par rapport au temps théorique». Au moment de sa démission, Jean a présenté un décompte, ni daté, ni signé, faisant état d'une accumulation de 624 heures supplémentaires.

Le tableau réalisé par l'employeur arrive plus ou moins au même résultat et le détail montre qu'en moyenne, les excédents sont inférieurs ou égaux à 10 heures par mois. Selon le responsable de l'administration et du contrôle de la société, celle-ci n'aurait jamais requis de Jean qu'il effectue ces heures supplémentaires. Jean a ouvert action pour réclamer CHF 64'018.- à titre de rétribution des heures supplémentaires.

L'employeur doit-il s'opposer aux heures supplémentaires?

Les documents soumis présentent de manière brute les heures effectuées par Jean. L'employeur est d'avis que seules les heures dépassant la limite mensuelle de 10 heures par rapport à l'horaire de travail contractuel doivent être compensées ou rétribuées. Jean prétend au contraire qu'il n'existe aucune clause contractuelle prévoyant d'exclure la rémunération des dix premières heures mensuelles dépassant l'horaire contractuel. Il remarque que la société n'a émis qu'une simple règle de comportement. Il ajoute enfin que si un employeur a connaissance des heures supplémentaires, il doit s'y opposer, sans quoi il est tenu de les rétribuer.

La loi fixe des limites

Selon le Code des obligations, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé. Selon la jurisprudence, les parties peuvent déroger à ce système et convenir par écrit, par contrat type ou dans une CCT, que les heures sup-

plémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, si la rémunération est comprise dans le salaire de l'intéressé.

Solde excédentaire...

Il convient encore de faire une distinction entre les heures supplémentaires et le solde positif d'un horaire variable, dans le cadre duquel les parties peuvent convenir que le travailleur détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. En contrepartie de cette autonomie, le travailleur doit spontanément compenser par un congé le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat.

... ou heures supplémentaires?

Une indemnisation du travail effectué en surplus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures. Il ne s'agit alors plus de solde positif, mais de véritables heures supplémentaires.

En l'espèce, il paraît incontestable que l'employeur a clairement mis en place un horaire de travail flexible. L'entreprise a prévu qu'il «appartenait à chacun de gérer son temps



Des heures supplémentaires oui, mais validées par le patron.

de travail afin d'arriver en fin de mois avec un écart de +/- 10 heures. Or un travailleur mis au bénéfice d'un tel horaire de travail doit compenser par un congé, dans un délai raisonnable, les heures qu'il a effectuées en supplément. Le Tribunal a dès lors décidé qu'en l'espèce, seules les heures dépassant de plus de 10 heures l'horaire mensuel convenu devaient être compensées, en vertu du règlement interne. Par ailleurs, il précise que ces heures auraient dû être compensées durant l'engagement, puisque Jean n'a pas démontré que les besoins de l'entreprise l'en auraient empêché. Jean aurait donc dû prendre l'initiative de compenser les heures travaillées en trop ou du moins, le cas échéant, clairement informer l'entreprise de cette impossibilité. A défaut, il n'a droit à aucune indemnité. ■

Nicole de Cerjat

Société suisse des employés de commerce /
Service juridique
Ruelle Vauthier 10 - 1400 Yverdon-les-Bains
Tél.: 032 721 21 56