

Compensation or not compensation

Heures ou travail supplémentaires. Quel dédommagement?

MARIANNE FAVRE MOREILLON
DroitActif cabinet juridique

On pense communément que les cadres supérieurs n'ont droit à aucune compensation, ni en temps ni en argent, du travail ou des heures supplémentaires. Qu'en est-il en réalité?

Les heures supplémentaires pour commencer. Toute heure accomplie au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévue par contrat (zone A sur le schéma), mais sans excéder la durée maximale de travail hebdomadaire qui est de 45 heures pour la plupart des salariés (zone B), constitue une heure supplémentaire. Avec l'accord de l'employé, les heures supplémentaires peuvent être compensées par un congé de durée égale. Sans son accord, les heures supplémentaires doivent être payées au taux de 125%. Le contrat peut aussi prévoir que ces heures soient rémunérées à 100% ou que le bonus versé en fin d'année serve à compenser les heures supplémentaires accomplies.

Tout employé peut renoncer par écrit à la compensation, en temps ou en argent, des heures supplémentaires qu'il accomplira à l'avenir. Une telle renonciation est valable uniquement si la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire. Pour déterminer si le salaire est suffisamment élevé, on évaluera son montant par rapport à la fonction, au ni-

veau de formation et à l'âge de l'employé.

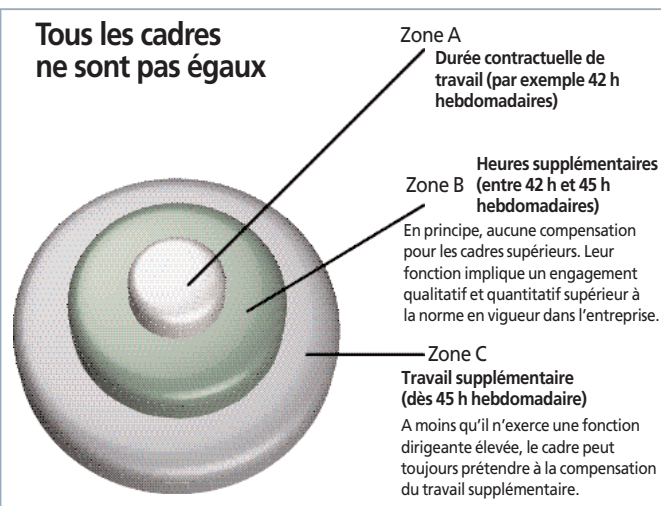
Les cadres supérieurs n'ont en principe pas droit à la compensation des heures supplémentaires. Un cadre supérieur est en effet censé fournir, en quantité et en qualité, une prestation plus importante que la norme en usage dans l'entreprise. Cette règle n'est toutefois pas valable si le contrat de tra-

cord de l'employé. A défaut de compensation en temps, le travail supplémentaire sera indemnisé au taux de 125%. Ce supplément de salaire de 25% n'est toutefois dû, pour les salariés dont la durée hebdomadaire maximale de travail est de 45 heures, qu'à partir de la 61^e heure de travail supplémentaire accomplie dans l'année civile. A moins qu'il n'exerce une fonc-

pour évaluer s'il exerce ou non une fonction dirigeante élevée.

COMPÉTENCES. Le cadre a-t-il, sur la base de sa position et de sa responsabilité, un pouvoir de décision important dans l'entreprise? L'engagement du personnel, la répartition des heures de travail dans l'entreprise ou dans les sphères de responsabilité, la politique salariale ainsi que les questions fondamentales de la politique de l'entreprise sont-ils de son ressort? Peut-il fixer, de manière globale et indépendante, les buts annuels de l'entreprise? Dispose-t-il d'une large liberté de manœuvre pour fixer des stratégies et des priorités? Dans l'affirmative, le cadre exerce une fonction dirigeante élevée.

En tout état de cause, on tranchera la question de cas en cas, sans égard ni au titre ni à la formation reçue mais d'après la nature réelle de la fonction. Il faudra tenir compte notamment du montant du salaire, du nombre et du niveau des employés subordonnés eu égard à la taille et à l'organisation de l'entreprise, de l'étendue du pouvoir de donner des instructions, de la compétence de l'employé en matière d'engagement et de licenciement du personnel et de l'autonomie budgétaire. L'absence de signature sociale plaidera plutôt contre la qualité de dirigeant élevé. Le Tribunal fédéral a toutefois récemment précisé qu'il peut exister, dans l'organisation de l'entreprise, des fonctions dirigeantes élevées sans droit de signature. **PME**



vail prévoit une indemnisation des heures supplémentaires ou une durée hebdomadaire du travail. Dans un tel cas, le cadre supérieur pourra toujours prétendre à la compensation de ses heures supplémentaires.

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire maximale de travail de 45 heures (zone C) constituent du travail supplémentaire. Elles doivent impérativement être compensées. La compensation par un congé d'une durée égale exige l'ac-

tion dirigeante élevée, le cadre peut toujours prétendre à la compensation du travail supplémentaire. Attention, la notion de fonction dirigeante élevée doit être interprétée de manière restrictive. Le fait qu'un cadre soit désigné comme « directeur des ventes », ou « chef de département », ne signifie pas, sans autre, qu'il exerce une fonction dirigeante élevée. Bien plus qu'une simple désignation dans un organigramme, c'est l'activité réellement exercée par le cadre qui est déterminante