

Le travail? «Une contrainte nécessaire»

Le rapport des Français au travail s'est dégradé ces dernières années, et une majorité d'entre eux (56%) le vivent comme une «contrainte nécessaire pour subvenir à ses besoins» plutôt qu'un «moyen de s'épanouir» (44%), selon un sondage Ifop. Cette relation au travail marque une nette dégradation par rapport à un sondage similaire réalisé en juillet 2006, avant les crises économiques. Il y a huit ans, plus de la moitié (51%) des sondés percevaient le travail comme «un moyen pour les individus de s'épanouir dans la vie», contre 49% qui le vivaient davantage comme une «contrainte». Cette dégradation générale est toutefois à tempérer, car le sentiment n'est «pas homogène» dans la population, note l'Ifop, en fonction de l'âge, de la profession. Et... du fait que l'on travaille ou pas. Ainsi une nette majorité (59 à 60%) de sondés en âge de travailler, c'est-à-dire les individus âgés entre 25 et 64 ans, considèrent le travail comme une contrainte, tandis que 56% des personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite (65 ans et plus) le voient comme un moyen de s'épanouir. Et 54% des retraités sont du même avis, contre 40% des actifs. (AFP)

France: une amélioration du dialogue social?

Petite révolution en perspective en France: à compter du 14 juin, les entreprises seront obligées de mieux partager leurs informations avec les syndicats, une innovation destinée à améliorer le dialogue social, mais pas si facile à concrétiser. Avec la loi de juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les entreprises de plus de 300 salariés doivent mettre en place une base de données économiques et sociales, mise à jour régulièrement. Les représentants du personnel y auront accès. Les employeurs devront aussi consulter le comité d'entreprise «sur les orientations stratégiques» à trois ans et leurs conséquences (emploi, organisation du travail, sous-traitance...). Le ministère français du Travail y voit une «innovation importante» qui «permettra de discuter les enjeux de l'entreprise le plus en amont possible». «Aujourd'hui, beaucoup d'informations sont données aux élus mais leur présentation est souvent trop formelle, répartie dans l'année et le plus souvent sans visée prospective», observe le ministère. (AFP)

La chronique juridique du cabinet d'avocats Wildgen, Partners in Law

Parfois un bon compromis

Les heures supplémentaires: conditions et limites

PAR JACKYE ELOMBO *

Les heures supplémentaires représentent parfois un bon compromis entre les intérêts de l'employeur et du salarié. Si pour le salarié, cela permet d'arrondir ses fins de mois ou de cumuler des jours de congés supplémentaires, l'employeur peut y voir un moyen d'éviter d'employer un salarié supplémentaire pour assurer la surcharge de travail.

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire? Toute heure qui dépasse la durée normale de travail de huit heures par jour est en principe à considérer comme une heure supplémentaire. La loi en régleme strictement le recours et les conditions pour assurer une protection, d'une part, de l'emploi et d'autre part, des droits des salariés.

Le recours aux heures supplémentaires doit obligatoirement avoir pour finalité soit de prévenir la perte de matières périssables, soit d'éviter de compromettre le résultat technique du travail, soit de réaliser certains travaux spéciaux ou des travaux justifiés par l'intérêt public. L'employeur peut encore y recourir pour réaliser des travaux suite à un accident ou particulièrement urgents.¹

Ces restrictions matérielles au droit de recourir aux heures supplémentaires ont pour finalité d'éviter que les heures supplémentaires soient un moyen pour les employeurs de ne pas embaucher du nouveau personnel.

L'employeur doit consulter la délégation du personnel ou, en son absence, les salariés concernés, puis soumettre une demande d'autorisation accompagnée de leur avis à l'Inspection du travail et des mines, sauf le cas des travaux urgents mentionnés ci-dessus.

L'employeur est tenu d'enregistrer toutes les heures supplémentaires ainsi que leurs rémunérations sur un registre spécial et d'informer le ministère du Travail et de l'Emploi des heures supplémentaires effectivement prestées.

Le salarié peut-il refuser d'en prester?

Pour un contrat à temps complet, le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires.



Pour un contrat à temps complet, le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Elles représentent un attribut du pouvoir de direction de l'employeur. (PHOTO: SHUTTERSTOCK)

Elles représentent un attribut du pouvoir de direction de l'employeur et un refus pourrait constituer une faute, voire une faute grave en cas de récidive, et être un motif de licenciement.²

Toutefois, le recours aux heures supplémentaires doit être utilisé dans la mesure du raisonnable et peut devenir un abus de droit si l'employeur en use de manière systématique.³

Pour le contrat à temps partiel, le salarié ne peut se voir imposer des heures supplémentaires si elles ne sont expressément prévues dans le contrat.

Bien entendu, employeur et salarié à temps partiel restent libres de convenir d'un accord relatif à la prestation d'heures supplémentaires.

Elles sont obligatoirement compensées...

En principe, l'employeur est libre d'opter pour une compensation pour chaque heure supplémentaire prestée par un temps de repos rémunéré d'une heure et demie ou alors de les comptabiliser sur un compte épargne-temps.

Si pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise ou en cas de départ de l'entreprise, le salarié n'est pas en mesure de récupérer ses heures, il aura alors droit à une majoration de 40 % de son salaire normal.

Le paiement des heures supplémentaires est d'ordre public. L'employeur ne peut pas y déroger en prévoyant dans le contrat d'autres modalités de rémunération.⁴

Toutefois, le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux cadres supérieurs.

... pour autant que le salarié prouve les avoir prestées

En cas de litige, le salarié qui prétend au paiement d'heures supplémentaires doit prouver non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail avec l'accord, plus précisément à la demande de l'employeur.⁵

La preuve peut se faire par tous moyens, tels que par la voie du témoignage⁶, par la production de

disques tachygraphiques⁷ pour les chauffeurs routiers ou encore par des relevés de pointeuse⁸.

La loi encadre strictement l'usage des heures supplémentaires afin d'éviter les abus.

La pratique démontre cependant que leur compensation donne lieu à un contentieux important dû aux difficultés de rapporter la preuve qu'elles ont été valablement prestées.

* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associée contentieux et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law.

¹ Art. L. 211-23 et L.211-24 du Code du travail

² Jugement du Tribunal du travail du 08/07/2011 n° 3060/2011

³ Arrêt de la Cour d'appel du 28/02/2013 n° 37736

⁴ Jugement du Tribunal du travail du 25/10/2010 n° 3700/2010

⁵ Arrêt de la Cour d'appel du 15/07/2010 n° 34357

⁶ Arrêt de la Cour d'appel du 03/12/1998 n° 21846 et 22140

⁷ Jugement du Tribunal du travail du 26/05/2011 n° 35566

⁸ Jugement du Tribunal du travail du 07/07/2006 n° 3148/2006

JOBFINDER, TOUTES LES SEMAINES DANS LE LUXEMBURGER WORT, SUR INTERNET ET SUR MOBILE.

SUR PAPIER
Retrouvez les dernières offres toutes les semaines dans le cahier jobfinder du Luxemburger Wort

SUR INTERNET
Visitez jobfinder.lu pour consulter toutes les offres d'emploi

SUR MOBILE
Utilisez votre smartphone ou tablette pour consulter le site jobfinder.lu

CONTACTEZ-NOUS
Publiez votre annonce dans le Luxemburger Wort et sur jobfinder.lu
+352 26 59 80 - 1
sales@hrc.lu