

Cas pratique

Résiliation, vacances et heures supplémentaires

Martin a subi un accident et une longue incapacité de travail due à plusieurs causes. A son retour, l'employeur a licencié Martin et l'a libéré de son obligation de travailler. Lorsqu'il a reçu le décompte final, Martin s'est aperçu que l'employeur avait compensé les heures supplémentaires et les vacances, alors qu'il pensait se les faire payer.

Selon la loi, l'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat type de travail ou d'une convention collective. Le salaire normal comprend tous les éléments composant la rémunération obligatoirement due par l'employeur, y compris le 13^e salaire et les diverses indemnités prévues contractuellement en relation avec le travail.

Martin est soumis à une Convention collective de travail (CCT). Selon cette CCT, sont considérées comme heures supplémentaires celles qui excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 45 heures par semaine. Les heures supplémentaires effectuées doivent être compensées par du temps libre d'égale durée, au plus tard dans les six mois de l'année suivante. Un éventuel versement en espèces est effectué selon la pratique appliquée par l'entreprise. Comme l'entreprise ne pouvait pas démontrer une pratique particulière, le tribunal a estimé qu'une majoration de 25% était due, conformément au Code des obligations.

Compensation en temps

Les heures supplémentaires sont généralement payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Lorsque le travailleur est libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, les heures supplémentaires ne peuvent également être

compensées par un congé qu'avec l'accord du travailleur.

En l'absence d'accord, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit et dans certains cas, les heures supplémentaires pourront être compensées, malgré le refus de l'employé. Ainsi, pour admettre que l'accord de l'employé n'est pas nécessaire, il faudra tenir compte de toutes les circonstances et notamment vérifier que le travailleur disposait de suffisamment de temps pour rechercher un nouveau travail. Au vu de la longue incapacité de travail de Martin et de la libération de travailler qui a été accordée par la suite, le tribunal a décidé que les heures supplémentaires effectuées pouvaient être compensées en temps et que Martin ne pouvait pas s'y opposer.

Et les vacances?

Martin se plaint aussi de la compensation de son solde de vacances durant le délai de congé.

Les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages, aussi longtemps que durent les rapports de travail. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Ce principe n'est toutefois pas absolu si la prise de vacances devait empêcher les recherches d'emploi, notamment. Le tribunal précise dès lors que pour savoir si le solde des vacances non prises doit être indemnisé en espèces, il est néces-



Les heures supplémentaires effectuées doivent être compensées par du temps libre d'égale durée.

saire d'examiner le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Une compensation ne sera donc possible que si, en plus de la prise de vacances, l'employé dispose de suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi.

Dans le cas présent, le Tribunal constate que Martin disposait de 35% de son délai de congé, après la prise de vacances, à consacrer à des recherches d'emploi. La compensation des vacances est donc admissible dans cette situation, d'autant plus que Martin était absent depuis longtemps. Il n'a donc droit à aucune indemnité. ■

NICOLE DE CERJAT

SOCIÉTÉ DES EMPLOYÉS DE COMMERCE

SERVICE JURIDIQUE

RUE DE L'HÔPITAL 11 - 2000 NEUCHÂTEL

TÉL. 032 721 21 56