

TSFM ! Deux Point Zéro

Spécial ingénieurs et cadres

N°6

novembre 1997

Editorial :

En France, les ingénieurs et cadres travaillent en moyenne, de 44 à 45 heures par semaine.

Pour autant, sont-ils, de par leur statut, exclus de la réglementation sur la durée du travail ?

Un cadre peut-il prétendre au paiement d'heures supplémentaires ?

Peut-on lui opposer la notion de salaire au forfait ?

Ce sont des questions qui nous sont souvent posées et auxquelles nous allons essayer d'apporter notre éclairage (voir ci-contre).

Chacun doit pouvoir faire valoir ses exigences au niveau des moyens, des objectifs, des délais à définir et ses propres droits en matière de temps de travail.

On ne peut oublier, ni la culpabilisation au nom du « client » ou de la survie de l'entreprise... ni la répression dont sont porteuses les pratiques d'entretien et d'objectif contre ceux qui refusent l'engrenage des dépassements d'horaires.

Aujourd'hui, il est de plus en plus difficile de réaliser correctement son travail tout en maîtrisant sa vie personnelle, ses horaires et parfois même ses congés.

A SGO, nous constatons qu'entre le réel et le légal ou le conventionnel (les 38 heures), l'écart est important. La première revendication que nous mettons en avant est une juste mesure du temps effectivement passé : **Les BAT doivent permettre d'enregistrer davantage que huit heures de travail, ils doivent correspondre à la réalité du travail effectué.**

LE CODE DU TRAVAIL S'APPLIQUE A TOUT LE MONDE

La loi est limpide sur cette question : les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 39 h/semaine, et le temps partiel en deçà de 32 h hebdomadaires. Exemple : en 1996, les inspecteurs du travail ont enquêté dans de grandes entreprises fort connues, type IBM, sur le temps de travail des cadres. Celles-ci ont dû faire face à une évidence, martelée d'une cascade de procès verbaux :

- Les cadres sont des employés comme les autres.
- Ils sont soumis à la réglementation de la durée du travail.
- Cette réglementation est d'ordre public, et les entreprises ne peuvent s'en accommoder.

Le principe est très net : "La qualité de cadre ne suffit pas, en soi, à exclure le droit au paiement des heures supplémentaires et au repos compensateur qui y est attaché." (Cassation sociale 12.10.94 SA Siemens DATA/Lorrenzato)

Si donc un employeur ne peut refuser le paiement des heures supplémentaires au seul titre que l'on soit cadre, il tente de le faire en invoquant un salaire au forfait.

QU'EST-CE QU'UNE REMUNERATION AU FORFAIT ?

Il s'agit d'un salaire mensuel global, rémunérant l'horaire normal de travail, plus un volant régulier d'heures supplémentaires. Exemple : un contrat de travail mentionnant un salaire de 18000 Fr. brut pour 182 heures /mois, constitue un forfait, établi sur la base de 42 h/semaine.

Il y a donc 3 heures supplémentaires par semaine, dont on ne peut demander la rétribution, puisqu'elles ont déjà été réglées. Par contre, les heures de travail effectuées au-delà de la convention de forfait, ouvrent droit, de nouveau, à rémunération (Cassation Sociale 31.1.96 Sté Goiffon/Praz) dès la 43ème heure dans cet exemple.

INCONTROLABLES, LES HORAIRES DES CADRES ?

On a longtemps pensé qu'il s'agissait d'une tâche impossible. Or, depuis 1992, l'article D212-21 du code du travail exige, lorsque les salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif, que la durée de travail effectué par chacun, soit décomptée quotidiennement, et hebdomadairement, par enregistrement selon tous moyens.