

Poste de direction et/ou de confiance: pas toujours la garantie de ne pas payer les heures supplémentaires



Dans son arrêt du 6 mai 2016, la Cour du travail de Liège a examiné le cas d'un travailleur qui réclamait le paiement d'heures supplémentaires à son ex-employeur. Ce dernier contestait le bien-fondé de la demande du travailleur, notamment parce qu'il estimait que celui-ci n'apportait pas la preuve des heures supplémentaires et, qu'en tout état de cause, il faisait partie du personnel de direction ou de confiance.

Après avoir considéré que le travailleur apportait la preuve des heures supplémentaires, la Cour constate néanmoins que le travailleur occupait effectivement un poste de direction ou de confiance. A cet égard, elle rappelle l'existence d'un débat en jurisprudence quant au traitement des heures supplémentaires prestées par des membres du personnel de direction et/ou de confiance : certains considèrent qu'aucune rémunération n'est due pour les heures supplémentaires prestées par ceux-ci alors que d'autres reconnaissent que même si aucun sursalaire n'est dû pour ces heures, la rémunération normale, elle, est due.

En l'espèce, la Cour du travail de Liège se ralliera à la seconde thèse. A son estime, le droit à la rémunération normale pour les heures supplémentaires peut être réclamée par le travailleur s'il se fonde sur une autre source de droit que la loi du 16 mars 1971, notamment sur le contrat de travail, sur l'usage voire même sur l'équité.

Cet arrêt nous rappelle que l'employeur n'est pas à l'abri de se voir réclamer de la rémunération (normale) pour les heures supplémentaires prestées par le personnel de direction ou de confiance lorsque le contrat de travail ou un usage dans l'entreprise (voire même l'équité) permet au travailleur de réclamer celle-ci.

Il appartiendra donc à chaque employeur d'examiner la situation de son entreprise afin d'anticiper et, si possible, d'éviter de telles réclamations.

Marie-Cécile Kinif
mariececile.kinif@cms-db.com