

Temps de travail :  
connaissez-vous  
vos droits dans la CCT  
et la loi sur le travail ?

## Pourquoi ce guide ?

Les salariés se posent fréquemment des questions qui concernent la planification des services, les temps de repos, le travail de nuit et du dimanche ou encore le travail supplémentaire. Les réponses dépendent de dispositions de la CCT ou de la loi sur le travail (LTr) et sont donc claires pour qui les connaît et les pratique. Cette brochure a pour but de guider les salariés et de leur rappeler leurs droits. En effet, la précision des règles n'empêche pas l'employeur d'imposer parfois des pratiques contraires à celles-ci.

À travers une série de questions et réponses, vous saurez ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas à la SSR. Nous vous invitons à signaler toute application contraire aux dispositions de la loi sur le travail ou de la CCT afin que le SSM puisse corriger ces situations, en recourant aux outils du partenariat social.

Ce guide commence par les questions essentielles relatives au temps de travail, et s'étoffera au fur et à mesure que les problèmes surgiront et seront portés à notre connaissance. N'hésitez donc pas à nous signaler les horaires de travail et temps de repos qui vous paraissent en contradiction avec la CCT, ou subjectivement très longs, ou encore des services inhabituels.

# Table des matières

## Heures supplémentaires, heures en plus et travail supplémentaire

Définitions	4
Est-on obligé d'accepter des heures en plus ou heures supplémentaires ?	4
Est-on obligé de fournir des heures de travail supplémentaire et, si oui, combien ?	4
Compensation du travail supplémentaire	4
Quelles sont les règles s'appliquant au nombre de week-ends libres ?	5
Quelles sont les dispositions qui régissent les grandes opérations ?	5
Quelles sont les différentes formes de grandes opérations ?	5
Détails importants au sujet des GOP de 7 à 11 jours	5
Détails importants au sujet des GOP de plus de 11 jours	5
Quel est le lien entre une grande opération et le nombre de week-ends libres ?	6
Quel est le lien entre une grande opération et les productions de longue durée sans interruption (LDP) ?	6

## Horaires de travail, repos quotidien et jours de repos

SSR: 50 ou 45 heures maximum ?	7
Combien de jours peuvent être travaillés par semaine ?	7
Qu'est-ce qu'un jour sans travail ?	7
Quelles sont les dispositions qui régissent les jours de repos ?	7
Quelle est la durée d'un jour de repos ?	7
L'employeur a-t-il le droit de supprimer un jour de repos ?	8
Quelle est la durée du repos quotidien ?	8
Durée du repos pour les productions sportives impliquant un travail le dimanche.	8
Quelle est la fonction de l'accord de planification ?	9
Que se passe-t-il en cas de suppression d'un service ?	10
Les indemnités sont-elles créditées en cas de suppression d'un service ?	10
Dans quelle mesure les plans de service sont-ils impératifs ?	10
La SSR a-t-elle le droit de modifier unilatéralement des procédures de travail bien rodées ?	11
Quel est le rôle du SECO et des inspectorats cantonaux du travail ?	12
Comment faut-il compenser les crédits de temps ?	12
Quelle est la différence entre les vacances légales et celles qui dépassent le minimum légal ?	12
Que se passe-t-il s'il reste des jours de vacances à la fin de l'année ?	12
Pourquoi vaut-il mieux éviter le report de jours de vacances à l'année suivante ?	13
Pourquoi le fait de se baser sur le taux d'occupation peut-il avoir lui aussi des effets pervers ?	14

# Heures supplémentaires, heures en plus et travail supplémentaire

## Définitions

En raison de l'annualisation du temps de travail (ATT), la notion d'heures supplémentaires n'existe pas dans la CCT. Juridiquement, les heures supplémentaires sont celles qui dépassent le temps de travail convenu par contrat. À la SSR, ce sont donc les heures qui excèdent le volume annuel d'heures de travail convenues par contrat. Les heures en plus correspondent à la différence entre la durée hebdomadaire du travail convenue par contrat et 50 heures par semaine (cf. art. 27.8 CCT). Les heures de travail supplémentaire sont les heures créditées qui dépassent 50 heures par semaine (voir art. 27.8 CCT).

## Est-on obligé d'accepter des heures en plus ou heures supplémentaires ?

Avec l'ATT, il est possible de planifier des heures en plus, mais une fois qu'une personne a fourni le volume d'heures convenu selon son taux d'occupation elle n'est plus tenue de les accepter.

## Est-on obligé de fournir des heures de travail supplémentaire et, si oui, combien ?

L'employeur n'a pas le droit de planifier des heures de travail supplémentaire (heures au-delà de 50 heures hebdomadaires) car ce sont des heures qui ne doivent être effectuées qu'en cas d'urgence exceptionnelle, donc de facto quasiment jamais (cf. art. 12 LTr). Les grandes opérations constituent un cas particulier (cf. chapitre spécifique). À noter qu'à la SSR, sont considérées comme heures de travail supplémentaire non seulement les heures de travail effectives mais aussi les heures de formation et perfectionnement professionnels, de déplacement et de travail syndical qui dépassent 50 heures par semaine. L'obligation de fournir du travail supplémentaire est limitée à 2 heures par jour et 140 heures par année lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures (54 heures en cas de production de longue durée). Soit 62 heures au maximum pour 6 jours de travail par semaine, 68 heures pour 7 jours de travail hebdomadaire et 75 heures pour la prolongation de la semaine de travail à 11 jours consécutifs. La totalité des heures de travail supplémentaire est prise en compte pour le calcul du plafond de 140 heures. Autrement dit, les heures de travail supplémentaire peuvent être compensées mais cela ne remet pas le compteur à zéro.

**Conseil:** tenez un décompte précis de vos heures en plus et de vos heures de travail supplémentaire !

**Conseil:** la planification d'heures de travail supplémentaire n'est pas autorisée les dimanches, excepté lors des productions de longue durée sans interruption (voir art 1.6, annexe I, CCT).

## Compensation du travail supplémentaire

Les heures de travail supplémentaire doivent être compensées durant l'année civile (voir. art. 31 CCT).

Attention : si vous tombez malade pendant une période de compensation, vous avez le droit de récupérer ces jours par la suite.

**Conseil:** procurez-vous un certificat médical !

### **Quelles sont les règles s'appliquant au nombre de week-ends libres ?**

Bénéficier de week-ends libres est indispensable pour une vie sociale saine. L'art. 27.3 CCT prescrit donc que l'employeur doit accorder chaque année 29 week-ends libres, week-ends de vacances compris. Comme le dimanche/lundi est également considéré comme un week-end à la SSR, l'art. 27.3 précise que les personnes qui en font la demande ont droit, sur ces 29 week-ends, à au moins 20 week-ends véritables libres, soit samedi/dimanche.

Une exception s'applique aux journalistes sportifs pour lesquels, avec leur accord, le nombre de week-ends libres peut être ramené à 13 par année, week-ends de vacances non compris. De plus, les journalistes sportifs ont droit à au moins un week-end libre par période de 4 semaines. Pour le calcul des week-ends libres, il faut en outre tenir compte de la règle SSR sur les grandes opérations.

### **Quelles sont les dispositions qui régissent les grandes opérations ?**

Pour certaines manifestations, le SSM a passé avec la SSR un accord sur les grandes opérations (GOP) dont les dispositions spéciales remplacent celles de la CCT dans le domaine du temps de travail, de la saisie des heures et des indemnités.

### **Quelles sont les différentes formes de grandes opérations ?**

Les partenaires sociaux ont convenu de deux types de grandes opérations selon leur durée: de 7 à 11 jours et de plus de 11 jours. Tous les participants aux GOP, quelle qu'en soit la durée et sans aucune exception possible (y compris en cas d'enchaînement de productions), ont droit à un jour de repos avant le début de la GOP.

### **Détails importants au sujet des GOP de 7 à 11 jours**

- Tout le personnel note 8 heures par jour de travail.
- Les samedis et dimanches sont également crédités de 8 heures, même s'ils ne sont pas travaillés.
- Pour les personnes qui prennent part à une grande opération pendant moins de 7 jours, les dispositions ordinaires de la CCT s'appliquent.
- Le travail dans le cadre d'une grande opération doit impérativement être suivi de 3 jours de repos, pour une durée totale de 83 heures (voir art. 31, ordonnance 2 relative à la loi sur le travail).
- Le forfait journalier s'élève à 160 francs.

### **Détails importants au sujet des GOP de plus de 11 jours**

- Du lundi au vendredi tout le personnel note 8 heures par jour de travail.
- Les samedis et dimanches ne sont crédités d'aucune heure de travail même s'ils ont été travaillés.
- En contrepartie, toutes les personnes concernées se voient accorder des congés payés supplémentaires selon les modalités suivantes :
  - 3 jours pour 12 à 14 jours de production
  - 4 jours pour 15 à 21 jours de production
  - 5 jours pour 22 à 28 jours de production
  - 6 jours pour 29 à 34 jours de production
  - 7 jours pour 35 à 42 jours de production
- Le forfait journalier s'élève à 160 francs.

### **Quel est le lien entre une grande opération et le nombre de week-ends libres ?**

Rappelons qu'en vertu de l'art. 27, al. 3 tous les collaborateurs ont droit à 29 week-ends libres par an dont 20 vrais week-end par an (samedi/dimanche), à l'exception des journalistes sportifs qui, selon l'art. 27, al. 4, CCT se voient accorder 13 week-ends libres par an, jours de vacances non compris. Pour les grandes opérations de 7 à 11 ours, il est évident qu'il n'y a pas de week-end libre puisque les samedis et dimanches sont saisis comme des jours de travail. Lors des grandes opérations de 12 jours et plus, les week-ends ne peuvent pas non plus être comptabilisés comme des week-ends libres. Sont considérés comme des week-ends libres uniquement ceux qui sont réellement non travaillés.

### **Conseil pour toute grande opération : notez les heures de travail !**

Même pendant le régime forfaitaire des grandes opérations, notez vos heures de travail et communiquez-les à votre secrétariat régional SSM. Vos données serviront à vérifier si le niveau des forfaits est approprié ou si, au contraire, il convient de négocier des forfaits plus élevés. La loi prescrit en effet que tout forfait doit couvrir à peu près les indemnités qui seraient dues selon le contrat. Si ce n'est pas le cas, le personnel a le droit d'exiger ces montants rétroactivement.

### **Quel est le lien entre une grande opération et les productions de longue durée sans interruption (LDP) ?**

Les dispositions relatives à la LDP figurent à l'art. 1.6, Annexe I, CCT pour le personnel de la catégorie A et à l'art. 2.4, Annexe I., CCT pour le personnel de la catégorie B. Pour le personnel affecté à une LDP, toutes les dispositions de la CCT s'appliquent, en particulier en matière d'indemnités, avec une exception : la durée maximale hebdomadaire du travail est de 54 heures au lieu de 50. Indemnités versées au personnel pour une LDP :

- 7 jours : 84 francs
- 8 jours : 168 francs
- 9 jours : 252 francs
- 10 jours : 336 francs
- 11 jours : 420 francs

La CCT ne précise pas quand s'appliquent les règles GOP ou LDP, mais il s'agit obligatoirement d'une production de longue durée lorsque le travail dépasse 6 jours consécutifs. La SSR remet chaque année au SSM une liste de ses grandes opérations, donc de tous les événements pendant lesquels l'employeur appliquera les dispositions relatives aux GOP. Le SSM réunira toutes ses expériences en 2013 et décidera si le rapport entre l'application des dispositions GOP et celui des dispositions LDP selon CCT est correct ou s'il convient de le redéfinir.

**Conseil :** si vous êtes planifié sur une période de plus de 6 jours de travail, l'un des deux régimes doit forcément vous être appliqué. Contactez votre secrétariat SSM en cas de doute.

# Horaires de travail, repos quotidien et jours de repos

## SSR : 50 ou 45 heures maximum ?

Nous avons mentionné que la SSR applique une durée maximale hebdomadaire de 50 heures de travail. Ce plafond est sujet à contestation. Au vu de la loi sur le travail (art. 9, al. 1 en relation avec art. 5 LTr), ce maximum pourrait être de 45 heures. Le SSM vérifie cette question auprès du SECO.

## Combien de jours peuvent être travaillés par semaine ?

La SSR applique le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle. Cela signifie que certaines semaines peuvent compter plus de 5 jours de travail. Il est cependant interdit d'imposer des semaines de 7 jours de travail consécutifs (exception : grandes opérations et productions de longue durée sans interruption selon l'art. 1.6, Annexe I, CCT). En revanche, les semaines de 6 jours de travail sont autorisées, pour autant que le salarié accepte de manière explicite que les demi-journées hebdomadaires de congé prescrites par la loi (art. 21 LTr) soient cumulées et données en une seule fois.

**Conseil :** vous pouvez révoquer en tout temps l'accord donné au cumul des demi-journées de congé. L'employeur n'a alors plus de droit de vous planifier 6 jours par semaine.

## Qu'est-ce qu'un jour sans travail ?

Un jour sans travail qui n'est pas un jour de repos contractuel est planifié lorsqu'un collaborateur à temps partiel irrégulier ne travaille pas, n'est pas en vacances, n'est pas en congé payé ou en incapacité de travail. Un jour sans travail comme un jour de repos vaut zéro dans le décompte quotidien du temps de travail.

## Quelles sont les dispositions qui régissent les jours de repos ?

Les jours de repos sont réglés à l'art. 27.3, qui en précise notamment le nombre, la répartition sur le mois et la possibilité de les déplacer. L'art. 27.3 établit aussi le droit aux 29 week-ends libres et les règles relatives à la fréquence du travail les samedis et dimanches.

## Quelle est la durée d'un jour de repos ?

Rares sont les collaborateurs qui savent qu'un jour de repos doit durer au moins 35 heures. Une interruption du travail de moins de 35 heures n'est pas considérée comme un jour de repos ; le minimum requis intervient alors (crédit de 4 heures). Deux jours de repos doivent totaliser 60 heures (2×24 heures + repos quotidien), exceptionnellement 59 heures.

**Conseil :** contrôlez régulièrement si les jours de repos qui vous sont accordés totalisent les heures requises. Si ce n'est pas le cas, adressez-vous au service RH de la SSR ou au SSM.

## L'employeur a-t-il le droit de supprimer un jour de repos ?

À la SSR, il est possible de supprimer des jours de repos ou des jours sans travail, mais dans un délai de 14 jours au moins, ou en prolongeant le travail la veille au delà de deux heures du matin. Le personnel n'est pas obligé d'accepter la suppression d'un jour de repos à moins de deux semaines. À la fin de l'année, l'employeur doit en principe avoir accordé tous les jours de repos car autrement il enfreindrait le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle. Deuxièmement, l'employeur n'est pas libre de supprimer autant de jours de repos qu'il le souhaite parce que la loi sur le travail l'oblige à accorder chaque semaine au moins un jour de repos, en règle générale le dimanche, plus une demi-journée de repos hebdomadaire. Par mois, il est tenu de prévoir 6 jours de repos. Comme la SSR applique en principe 8 jours de repos par mois, avec des possibilités de déplacement selon l'art. 27.3 CCT, elle peut donc supprimer au maximum 2 jours de repos par mois, pas plus.

**Conseil:** vérifiez si vos plans de service respectent les règles s'appliquant aux jours de repos !

## Quelle est la durée du repos quotidien ?

Selon l'art. 27.2 CCT, la durée du repos quotidien est d'au moins 11 heures. Quand elle est exceptionnellement ramenée à 8 heures consécutives – au maximum une fois par période de 7 jours – la durée du repos quotidien doit alors être d'au moins 12 heures en moyenne pour la semaine concernée.

N'oubliez pas que la durée du repos quotidien ne se calcule pas selon les horaires des plans de service mais selon les horaires effectifs.

**Conseil:** le non respect des durées de repos est l'une des violations les plus fréquentes de la CCT. Il est donc utile de contrôler ses horaires et de signaler les violations au SSM.

## Durée du repos pour les productions sportives impliquant un travail le dimanche.

L'art. 12, al. 2 de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail prescrit qu'un dimanche travaillé doit être suivi immédiatement d'un repos de 36 heures consécutives. Les personnes travaillant pour les productions sportives le dimanche ont donc droit à un repos total de 47 heures consécutives.

**Conseil:** vérifiez si les plans de service respectent cette durée du repos de 47 heures !

## Quelle est la fonction de l'accord de planification ?

L'accord de planification revêt une importance toute particulière pour les personnes soumises à des conditions très flexibles (CCT de type temps partiel irrégulier). Un accord de planification bien défini permet de négocier des périodes sans travail, ce qui est important pour quiconque souhaite ou doit exercer des activités hors de la SSR.

L'accord de planification mentionnera :

- le nombre d'heures à effectuer
- la durée ordinaire de la journée de travail (voir ci-après)
- les périodes sans travail ou les périodes à travailler

La directive de planification prescrit que les services demandés par l'employeur doivent être explicités de manière suffisamment détaillée et être en rapport avec le taux d'occupation convenu par contrat.

Les périodes sans travail peuvent être fixées selon les modalités suivantes :

- en blocs (semaines / mois)
- en jours (répartis sur l'année de manière régulière ou irrégulière)
- sous forme de planification préalable à moyen terme

En l'absence d'autre accord, les périodes sans travail sont négociées au fur et à mesure, au moins trois semaines à l'avance.

Pour le personnel à temps partiel irrégulier, la durée ordinaire de la journée de travail s'élève à 8 heures en moyenne. Pour tout contrat établissant des journées de moins de 8 heures, l'employeur doit au préalable passer un accord avec le SSM dans l'unité d'entreprise concernée.

Ces dispositions ont pour but d'éviter qu'une personne engagée pour un taux d'occupation de 50 % doive se tenir à la disposition de la SSR sur un arc de temps beaucoup plus important, correspondant par exemple à un emploi à 70 %.

**Conseil :** en cas de problème lié à l'accord de planification, adressez-vous à votre secrétariat régional SSM !

**Que se passe-t-il en cas de suppression d'un service ?**

La règle détaillée se trouve à l'art. 1.4, Annexe I, CCT pour le personnel de la catégorie A et à l'art. 2.2, Annexe I, CCT pour le personnel de la catégorie B.

Si un service planifié n'a pas lieu, la personne rémunérée au mois doit se tenir à la disposition de l'employeur pour effectuer un autre travail dans les limites fixées initialement par le plan de service. Si le service a été supprimé dans un délai de 14 à 7 jours à l'avance et qu'aucun travail de remplacement n'est assigné, 4 heures sont créditées (minimum requis). Si l'employeur supprime le service moins de 7 jours à l'avance, la personne rémunérée au mois se voit créditer la totalité des heures de travail planifiées.

**Les indemnités sont-elles créditées en cas de suppression d'un service ?**

Le SSR refuse de créditer les éventuelles indemnités pour travail de nuit ou du dimanche etc. lorsqu'un service planifié est supprimé. Le SSM estime que ces indemnités devraient être versées car elles sont dues régulièrement et sont de facto un élément du salaire. Cette question fait encore l'objet de pourparlers avec la SSR.

**Dans quelle mesure les plans de service sont-ils impératifs ?**

L'employeur a le droit de modifier des plans de service même au dernier moment. Mais si la modification intervient moins de 7 jours à l'avance, elle donne droit à une indemnité (DPA). Juridiquement, cette solution est contestable dans la mesure où la loi sur le travail établit qu'une fois qu'il a été communiqué, le plan de service acquiert une valeur contraignante dès 14 jours avant. Les modifications des plans de service ne peuvent intervenir simplement pour corriger une planification trop approximative mais doivent au contraire être rendues indispensables par les circonstances.

**Conseil :** si des modifications de plans de service vous sont souvent imposées, cherchez le dialogue avec votre planificateur ou adressez-vous au SSM!

## La SSR a-t-elle le droit de modifier unilatéralement des procédures de travail bien rodées ?

On ignore souvent que l'employeur n'a pas le droit de modifier comme bon lui semble des procédures de travail internes. Selon la loi sur le travail et la loi sur la participation l'employeur doit, avant de décider, consulter le personnel pour ce qui concerne l'aménagement des plans de service et toutes les questions relatives à la protection de la santé. L'article 36 CCT prévoit en outre une consultation sur les questions d'organisation et de production internes.

Il est également utile de lire les art. 69 à 71 OLT 1 ainsi que l'art. 73 OLT 1, qui énumère les registres et pièces que l'employeur doit établir.

Art. 73 Registres et autres pièces

Les registres et pièces au sens de l'art. 46 de la loi comportent toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment:

- a. l'identité du travailleur;
- b. la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service;
- c. les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles;
- d. les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche;
- e. l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure;
- f. le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux art. 10, 16 et 18 de la loi;
- g. les réglementations sur la compensation en temps prévue à l'art. 17 b, al. 2 et 3, de la loi;
- h. les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi;
- i. les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité;
- j. la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise.

Cette liste indique que même la SSR est tenue de documenter les horaires de travail effectifs, journaliers et hebdomadaires (y compris le travail supplémentaire), le moment des pauses ainsi que les indemnités et bonus-temps, et de les conserver pendant 5 ans au moins. Les inspecteurs cantonaux du travail et les salariés concernés peuvent consulter ces pièces en tout temps.

### Quel est le rôle du SECO et des inspectorats cantonaux du travail ?

Le SECO assume la haute surveillance sur l'application de la loi sur le travail et des ordonnances relatives. Les inspectorats cantonaux du travail sont responsables du contrôle et de l'application des dispositions légales impératives.

Il est intéressant de savoir que les inspectorats du travail doivent intervenir également à la suite de notifications anonymes de violations de la loi sur le travail. Lorsqu'un inspectorat du travail conduit une investigation, le personnel (ses représentants) a le droit non seulement d'accompagner l'inspection par les autorités mais également d'être informé des mesures ordonnées.

### Comment faut-il compenser les crédits de temps ?

La SSR n'est pas libre d'imposer la compensation des crédits de temps comme bon lui semble. Les dispositions légales imposent en effet de prendre d'abord les vacances légales et de compenser le travail supplémentaire et les bonus-temps pour travail de nuit; viennent ensuite les vacances excédant le minimum légal et les heures en plus.

### Quelle est la différence entre les vacances légales et celles qui dépassent le minimum légal ?

L'art. 329a CO fixe à quatre semaines par an le droit aux vacances. À l'art. 33.1, la CCT accorde des jours de vacances au-delà de ce minimum légal. Les vacances légales doivent impérativement être prises durant l'année civile où elles sont dues et ne peuvent être reportées à l'année suivante. La CCT SSR, à l'art. 33.7, prescrit même que toutes les vacances doivent être prises au cours de l'année civile où elles sont dues. Des exceptions sont accordées uniquement dans des cas dûment motivés, étant entendu qu'il faut toujours commencer par prendre les vacances légales.

### Que se passe-t-il s'il reste des jours de vacances à la fin de l'année ?

La CCT établit la possibilité de reporter sur l'année suivante les jours de vacances qui n'ont pas pu être pris en raison de contraintes de l'entreprise. Il appartient toutefois à la SSR de démontrer l'existence de telles contraintes de l'entreprise. Les critères applicables dans ces cas-là sont sévères, de sorte qu'il est très rare que l'on puisse reporter des jours de vacances à l'année suivante.

**Conseil:** Vérifier quels sont vos droits en vacances et intervenez suffisamment tôt, en tous les cas avant la fin de l'année, afin de prendre vos vacances ou de les reporter sur le compte épargne temps (CET). Si l'employeur veut reporter des vacances à l'année suivante sans votre accord, exigez qu'il motive ce report par écrit; si vous ne voulez pas que des jours de vacances soient reportés à l'année suivante, faites référence à l'art. 33.7 CCT et demandez-en le report sur le CET.

## Pourquoi vaut-il mieux éviter le report de jours de vacances à l'année suivante?

La SSR a introduit, sans consultation ni accord du SSM, et sans tenir compte des conséquences contractuelles, un système de décompte informatique des heures de travail qui dans certains cas pénalise le personnel. C'est le cas notamment lorsqu'une personne affiche un solde flexible positif mais n'a pas encore pris ses vacances. L'explication du mode de calcul compliqué qui a pour effet qu'un crédit de vacances non pris engendre une baisse du solde flexible positif excéderait le cadre de ce manuel. Le problème tient au fait que la SSR ajoute les jours de vacances, de même que les jours fériés, aux heures nettes dues selon le taux d'occupation afin de calculer le total des heures dues.

En résumé, les vacances non prises sont déduites du solde d'heures flexible, avec pour conséquences :

- des heures en plus annulées et non payées, voire un solde négatif.
- La perte du supplément de 25 % sur les heures qui dépassent les heures dues.
- Les vacances non prises et reportées diminuent d'autant les heures dues sur l'année suivante. Il s'agit de facto d'une annualisation du temps de travail sur deux ans, en violation des règles contractuelles.

### Voici un exemple :

Taux d'occupation : **80 %**

Droit aux vacances : **27 jours dont 15 ont été pris et 12 n'ont pas encore été pris**

Valeur en heures d'un jour de vacances (au prorata de 8 heures) est égale à **6,4 heures**

Salaire horaire : **CHF 50.00**

**La personne compte 60 heures en plus dans son solde flexible dans le cas 1, et 120 heures en plus dans le cas 2.**

	<b>Exemple 1 : 60 heures en plus</b>	<b>Exemple 2 : 120 heures en plus</b>
Garantie nette	1440 h	1440 h
Heures de travail effectuées	1500 h	1560 h
Vacances prises (15 × 6,4 h)	96 h	96 h
Jours fériés (tous pris)	57,6 h	57,6 h
<b>Temps de travail brut</b>	<b>1653,6 h</b>	<b>1713,6 h</b>
Temps de travail dû *	1670,4 h	1670,4 h
<b>Solde flexible en h</b>	<b>-16,8 h</b>	<b>43,2 h</b>

\* le temps de travail dû est la somme de la garantie nette (1440h), des vacances (27 jours × 6,4 h = 172,8 h) et des jours fériés (9 × 6,4 h = 57,6 h), soit au total : 1640,4 heures.

**Explications :** Avec un solde négatif, le supplément de 25 % sur les heures en plus est perdu dans l'exemple 1 (perte de 750 francs). Malgré le maintien d'un solde positif, il n'est versé que sur 43,2 heures dans l'exemple 2 (perte de 955 francs)

### Comment éviter cet effet pervers ?

Nous vous conseillons de veiller à prendre l'avoir de vacances et de jours fériés durant l'année civile où il est dû, donc avant fin décembre, ce que la SSR ne peut refuser. Les personnes qui ont des jours de vacances en sus du minimum légal peuvent en demander le report sur le CET, mais doivent le faire avant la fin de l'année, donc avant que ne soit soldé le CET.

**Pourquoi le fait de se baser sur le taux d'occupation peut-il avoir lui aussi des effets pervers ?**

L'art. 24.6 CCT établit que les congés payés et les absences sont crédités conformément au taux d'occupation convenu par contrat.

Nombreuses sont les personnes engagées à temps partiel que ne fournissent pas leur travail selon le taux d'occupation mais en journées entières de 8 heures ou plus. Or le système d'annualisation du temps de travail mis en place par la SSR implique qu'en cas d'absence ou de maladie, ce ne sont pas 8 heures mais uniquement les heures correspondant au taux d'occupation qui sont créditées (par exemple 4 heures pour un taux d'occupation de 50%). Cette modalité de calcul a pour effet, selon les cas, de réduire ou d'augmenter un solde flexible positif et donc de faire perdre ou gagner des heures aux collaborateurs.

### Voyons trois exemples :

Taux d'occupation : **50 % (20 heures par semaine)**

Solde flexible positif : **30 heures**

Personne engagée à 50 % (20 heures dues)	Semaine de travail ordinaire	Exemple 1	Exemple 2	Exemple 3
Lundi	Jour sans travail	4 h maladie	Jour sans travail	4 h maladie
Mardi	Jour sans travail	4 h maladie	Jour sans travail	4 h maladie
Mercredi	8 h travail	4 h maladie	8 h travail	4 h maladie
Jeudi	8 h travail	8 h travail	4 h maladie	4 h maladie
Vendredi	8 h travail	8 h travail	4 h maladie	4 h maladie
Samedi	Jour repos	Jour repos	Jour repos	Jour repos
Dimanche	Jour repos	Jour repos	Jour repos	Jour repos
<b>Total semaine</b>	<b>24 h</b>	<b>28 h</b>	<b>16 h</b>	<b>20 h</b>
Solde flexible après maladie	+4 h	+8 h	-4 h	0 h
<b>Résultat</b>	<b>Heures en plus effectuées</b>	<b>Heures en plus créditées</b>	<b>Il manque 4 heures pour atteindre le nombre d'heures</b>	<b>Heures dues effectuées, solde flexible inchangé</b>

Cet exemple montre que la personne perd si elle est malade les jours normalement travaillés et gagne si elle est malade un jour sans travail.

**Conseil :** Il faut toujours signaler à son employeur les incapacités de travail qui surviennent pendant des jours sans travail.

### **Existe-t-il une solution à ce problème ?**

Les logiciels actuels ne permettent pas, selon ce qu'a affirmé la SSR lors des négociations CCT, de résoudre ce problème. La SSR a cependant reconnu le « vol d'heures » qui peut se produire dans de tels cas de figure et a assuré que des solutions seraient trouvées au niveau des UE pour chaque cas particulier.

**Conseil :** il faut toujours signaler à son employeur les incapacités de travail qui surviennent pendant des jours sans travail.

Secrétariat central SSM  
Birmensdorferstrasse 65  
8004 Zurich

Tél: 044 202 77 51

Fax: 044 202 79 48

[info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch)

[www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des mass media  
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dats meds da massa