



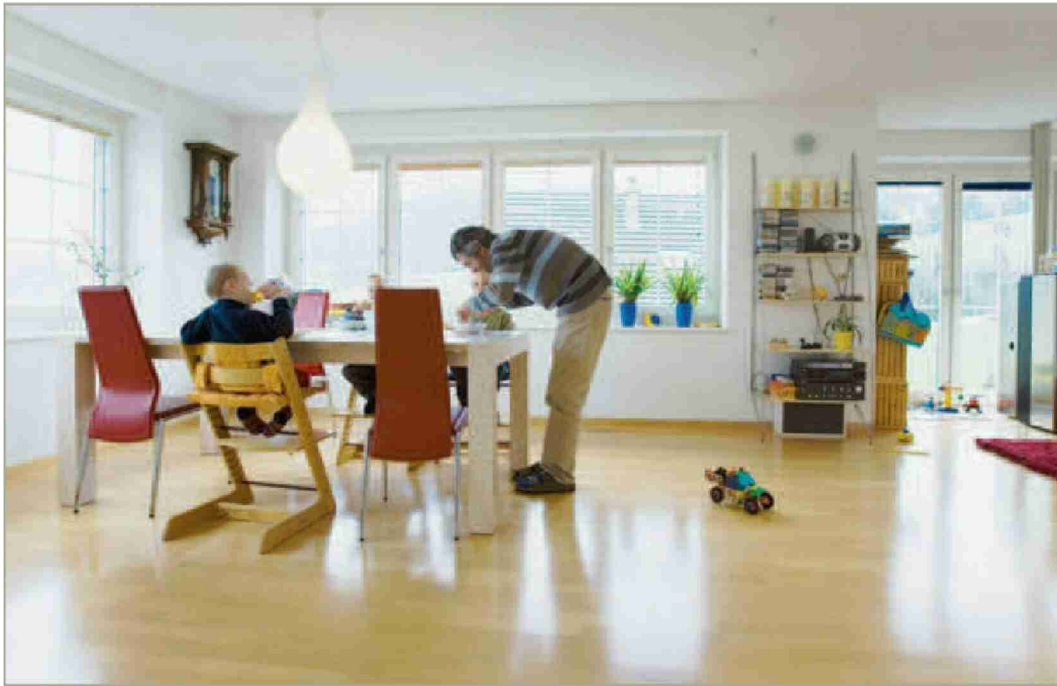
Hauptausgabe

L'Express/Feuille d'avis de Neuchâtel
 2001 Neuchâtel
 032/ 723 53 01
 www.lexpress.ch

Medienart: Print
 Medientyp: Tages- und Wochenpresse
 Auflage: 17'699
 Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Themen-Nr.: 211.003
 Abo-Nr.: 1077322
 Seite: 11
 Fläche: 58'651 mm²

DROITS ET DEVOIRS Des règles pour concilier vies de famille et professionnelle. Responsabilités familiales et travail



Eduquer ses enfants tout en travaillant est souvent très contraignant. KEYSTONE

Bien souvent, concilier vie de famille et travail n'est pas chose aisée, c'est pourquoi la loi sur le travail (LTr) prévoit des règles particulières pour les travailleurs ayant de telles responsabilités.

La loi précise en effet que les horaires de travail et de repos doivent être fixés par l'employeur en tenant compte des responsabilités familiales de ses travailleurs. Par responsabilités familiales, il faut comprendre principalement l'obligation, pour un parent, d'éduquer et de s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans. Il peut s'agir de l'amener à l'école ou de lui faire à manger. L'entretien d'un parent ou d'un proche qui nécessite des

soins peut aussi représenter une telle responsabilité.

Heures travaillées

Il ne peut pas être imposé à ces travailleurs d'effectuer plus d'heures qu'il n'en est prévu contractuellement. A ce sujet, il convient de faire la distinction entre les «heures supplémentaires» et le «travail supplémentaire», deux notions qui ne sont pas régies par la même loi.

La LTr, dont il a été question jusqu'à maintenant, fixe à 45 le nombre d'heures maximum hebdomadaire pour les travailleurs occupés dans les entre-

prises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail.

Le maximum est de 50 heures pour tous les autres travailleurs. Au-delà de ces heures, on parle de «travail supplémentaire», lequel n'est admis que dans des circonstances particulières.

Ce qu'on appelle «heures supplémentaires» sont en fait les heures qui dépassent le nombre d'heures prévues dans le contrat de travail mais n'excèdent pas le maximum légal prévu par la LTr.

Ces heures supplémentaires»



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Hauptausgabe

L'Express/Feuille d'avis de Neuchâtel
2001 Neuchâtel
032/ 723 53 01
www.lexpress.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 17'699
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich



Themen-Nr.: 211.003
Abo-Nr.: 1077322
Seite: 11
Fläche: 58'651 mm²

sont régies par le Code des obligations (CO) qui prévoit qu'elles ne peuvent être imposées au travailleur que si celui-ci est en mesure de s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

Dès lors, qu'il s'agisse de «travail supplémentaire» ou d'«heures supplémentaires», les responsabilités familiales du collaborateur doivent être prises en considération par l'employeur et celui-ci ne peut, sans l'accord du collaborateur, lui imposer d'effectuer des heures qui dépassent l'horaire convenu contractuellement si son organisation familiale ne le lui permet pas.

Par ailleurs, le travailleur peut, sur demande, bénéficier d'une pause de midi d'une heure et demie afin justement de pouvoir s'occuper de ses enfants. La pause doit être octroyée dans ce but et non pour satisfaire des besoins personnels, par des hobbies, par exemple.

Il est également indiqué dans la loi que l'employeur doit, sur

présentation d'un certificat médical, donner congé au travailleur pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, au maximum jusqu'à trois jours par cas de maladie. Il est en effet difficile, notamment pour les familles monoparentales ou lorsque les deux parents travaillent, de s'organiser à court terme pour la garde d'un enfant malade.

En principe, ce congé n'est donné qu'à un seul des parents, sous réserve de situations exceptionnelles. Qui plus est, ce congé peut également, s'il existe un motif justifié et un certificat médical, être prolongé au-delà de trois jours.

Salaire et conflit

La rémunération de ces jours de congé pour soin à un enfant malade tombe sous le coup du CO, qui indique que si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part notamment en raison de l'accomplissement d'une obligation légale, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, si

les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. L'entretien d'un enfant étant considéré comme une obligation légale, le salaire est en principe dû pendant les congés qui sont octroyés à ce titre.

En cas de conflit, il vaut donc la peine de rappeler à votre employeur son obligation de tenir compte de votre situation personnelle et de responsabilités familiales. Adressez-vous à votre syndicat qui peut vous aider à trouver une solution avec votre employeur en cas de problème.

LUCILLE REBETEZ
AVOCATE
SYNDICAT UNIA - RÉGION NEUCHÂTEL



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**