

Le milieu du jeu vidéo est touché par la culture du crunch.
Le crunch n'a pas d'existence légale. Il s'agit d'une pratique d'exploitation des salarié.es par le recours à un nombre abusif d'heures supplémentaires, souvent sans aucune compensation, dans une situation où les délais légaux de travail ne sont pas respectés.
Le Code du Travail encadre ces dispositifs. Le crunch n'est pas une fatalité.

Heures supplémentaires

Toute heure au-delà de 35h est une heure supplémentaire.
Ces heures supplémentaires sont soit rémunérées, soit transformées en un repos compensateur.
C'est obligatoire.

Les salarié.es doivent effectuer les heures supplémentaires.
Iels peuvent les refuser en cas d'abus de droit (par exemple, prévenu.es trop tard, imposées le week end, demandées sans nécessités pour l'entreprise, sans repos compensateur pour les heures supp. précédentes).

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut imposer les heures supplémentaires, dans certaines limites :

- 220 heures par an pour les ingénieurs.euses et cadres
- 130 heures par an pour les autres employé.es
- 48 heures par semaine
- 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives
- 10 heures par jour

Les textes de loi :

<https://bit.ly/3lp4Ep6>
<https://bit.ly/33xmlwu>
<https://bit.ly/2KXMNcj>

Le contingent annuel (220 h / 130h) peut être dépassé après avis de la représentation du personnel. L'Inspection du Travail peut accorder une dérogation pour réhausser ces plafonds. Si les heures supplémentaires sont transformées en repos compensateur, elles ne rentrent pas dans le contingent.

Temps de travail

Les heures supplémentaires doivent également respecter les temps de travail, mais surtout de repos :

- 11 heures de repos entre 2 jours de travail (sans dérogation)
- Un repos de 35 heures consécutives dans la semaine
- En cas de surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu:
 - Pas plus de 2x dans le mois
 - Pas plus de 6x dans l'année

Les textes de loi :

<https://bit.ly/3qgOrG6>
<https://bit.ly/37nNB1J>

Là encore, un accord collectif peut changer ces limites, et l'Inspection du Travail peut également accorder des dérogations.

Rémunérations & Repos compensateur

Les heures supplémentaires sont payées davantage :

- 25% de plus pour les 8 premières heures supp. dans la semaine
- 50% de plus pour les heures supplémentaires suivantes

Si les heures supplémentaires sont transformées en repos compensateur, c'est après calcul de la majoration (une heure supp' majorée de 50% donne 1h30 de repos)

Les heures supplémentaires sont dûes, sinon, il s'agit "d'écrêtage", une pratique illégale.

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà des 130h annuelles.

La contrepartie est fixée à :

- 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,
- ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Dès que cette contrepartie atteint 7 heures, les salarié.es peuvent prendre une journée de repos à leur convenance. Les jours de repos ainsi pris le sont dans un délai de 2 mois.

Faire valoir ses heures supplémentaires

La demande d'heures supplémentaires est implicite.

Quand un employeur.euse donne une tâche qui ne peut être accomplie dans les temps, il demande implicitement à ses salarié.es d'effectuer des heures supplémentaires ; heures qui ouvrent droit à rémunération ou repos compensateur.

Ceci est vrai, même si l'employeur.euse a refusé explicitement le recours aux heures supplémentaires.

L'arrêt n°1652 du 14 novembre 2018 (17-20.659) de la Cour de Cassation fait jurisprudence : la demande implicite prend le pas sur l'explicite.

L'employeur.euse est tenu d'encadrer et comptabiliser les heures supplémentaires effectuées par les employé.es (L3171-2 Code du Travail). En l'absence de pointeuse, les éléments suivant sont suffisants pour faire valoir ses droits : mails/messages indiquant la surcharge de travail, mails/message en dehors des horaires habituels de travail, attestation et témoignages de collègues, agenda réalisé par les salarié.es, relevés de badge, justificatifs de transports, etc.

**Partout où sera le patronat,
nous aurons un syndicat !**

Chez Solidaires Informatique, nous pensons que chacun.e a droit à la liberté, la solidarité et que ce sont les travailleurs.euses qui doivent décider de l'organisation du travail.

Tu as une question, ou tu as besoin d'aide ? Contacte nous !

Tu veux agir à nos côtés ? Rejoins nous !

Nous syndiquons tou.tes les travailleurs.euses du conseil, de l'expertise, de l'informatique, ou encore du jeu video.

contact@solidairesinformatique.org