

Spécialistes des heures supplémentaires, les startups s'exposent à des sanctions

Méconnaissant la réglementation ou négligeant les lois, les startups courent le risque de voir un·e de leurs salarié·e·s se retourner contre elles... et les faire casquer en cas de condamnation !

Quand on aime, on ne compte pas. Mais les bons comptes font les bons amis. Les startups vont devoir choisir leur camp ! Selon une étude réalisée par [LegalPlace](#) auprès de 250 entreprises, 100% des 55 startups interrogées reconnaissent que leurs salariés cadres ne respectent pas le nombre d'heures pourtant établi dans leur contrat. Un problème commun à toutes les entreprises ? Pas vraiment, puisque ce taux tombe à 50% dans les autres secteurs et même à 30% dans les sociétés de services non startups.

À lire aussi

[Pourquoi il est temps de penser sérieusement au travail à temps partiel](#)

En plus de jouer l'open bar sur les heures de travail, la plupart des startups ne jugent pas nécessaire de contrôler le nombre d'heures effectuées par leurs cadres. Logique puisque 80% d'entre elles – contre 33% des autres entreprises – ignorent qu'elles ont pourtant l'obligation légale de le faire ! Une légèreté qui pourrait bien leur coûter cher. Un·e salarié·e mécontent·e peut réclamer en justice son dû jusqu'à trois ans après les faits, une « *bombe à retardement* », prévient LegalPlace. Ajoutons à cela la menace d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire en cas de condamnation aux Prud'hommes et le compte est bon.

« *Le jour où un conflit éclate entre un salarié et sa direction, l'addition des heures supplémentaires non rémunérées peut se révéler salée ! Selon le Code du travail, toute heure réalisée doit être rémunérée. Dans le cas contraire, chaque salarié peut en exiger le paiement avec les majorations, soit entre 25 et 50 % du taux horaire* », signale Racem Flazi, CEO de LegalPlace. Nul n'est censé ignorer la loi, les startups feraient bien de s'en rappeler...

Le Code du travail est régulièrement pointé du doigt par les dirigeants d'entreprise pour ne pas correspondre à leurs besoins. 80% des startups interrogées par LegalPlace ont ainsi estimé que l'organisation du temps de travail des cadres telle qu'elle existe aujourd'hui « *n'est que partiellement, voire pas du tout, adaptée à leur réalité business* ». Mais les jeunes pousses se renseignent trop peu sur les évolutions qui pourraient leur permettre de gagner en flexibilité. Ainsi, seules 20% des startups de l'étude disent recourir au forfait jours pour leurs cadres autonomes. La marge de progression des entreprises serait-elle plus importante que celle du droit ?