

# DURÉE DU TRAVAIL

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Pôle juridique – 8 novembre 2018

# Obligation de négocier la durée du temps de travail

## La périodicité des négociations

- Depuis les **Ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017**, l'employeur d'une entreprise **comportant une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives** a l'**obligation** d'engager une négociation collective sur plusieurs thèmes, **au moins une fois tous les 4 ans**, peu importe le nombre de salariés. Il s'agit de dispositions **d'ordre public**.
- Les négociations obligatoires portent, notamment, sur **le temps de travail**;

## Quelles sont les dispositions applicables à défaut d'accord ? (dispositions « supplétives »)

- **A défaut d'accord**, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (et où est présent au moins un délégué syndical) **une négociation annuelle** (articles L. 2242-15 et L. 2242-16 du code du travail )

# Evolution législative

---

- La durée légale du travail a été fixée à **35 heures** par la Loi « Aubry » du **13 juin 1998** et du **19 janvier 2000**.
- Depuis, des nombreuses reformes législatives sont **venues assouplir** les règles notamment en facilitant l'accomplissement les HS et **en donnant un plus grande liberté de négociation et d'adaptation aux entreprises**.
  - **Loi « Fillon » du 12 janvier 2003** : assouplit la rémunération de HS
  - **Loi du 20 août 2008** privilégie dans plusieurs domaines l'accord d'entreprise sur l'accord de branche;
  - **Enfin, la Loi « Travail » du 8 août 2016** amplifie le mouvement
- ☞ Depuis le 10 août 2016, sauf exceptions, les règles relatives à la durée du travail sont fixées, **dans le respect de l'ordre public, prioritairement par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut seulement, par accord de branche**.
- Des dispositions supplétives permettent aux employeurs d'agir à défaut d'accord d'entreprise.

# Quelles sont les normes applicables ?

---

- La partie légale et réglementaire du Code du travail ont été remaniées par la loi Travail et son décret d'application relatif au temps du travail (D. n° 2016-1551 du 18 novembre 2016). Elles se présentent depuis l'adoption de ces textes sur trois niveaux :
  - **les dispositions d'ordre public** : règles impératives auxquelles il est interdit de déroger,
  - **le champ de la négociation collective**, qui fixe les domaines dans lesquelles les règles peuvent être définies par accord d'entreprise ou de branche,
  - **les dispositions supplétives** : règles applicables en l'absence d'accord collectif.

Sont exclues de cette architecture: les dispositions relatives au repos hebdomadaire, aux jeunes travailleurs, au contrôle de la durée du travail

# Hiérarchie des normes en matière du temps de travail

- **Dispositions d'ordre public** : règles minimales – légales ou réglementaires - applicables à tous les salariés quel que soit la branche ou l'entreprise où ils travaillent, auxquelles il est impossible de déroger, dans un sens défavorable au salarié.
- **Accords d'entreprise ou d'établissement** : dont les stipulations peuvent déroger aux dispositions légales et réglementaires, dans le sens moins favorable au salarié, dans les domaines expressément visés par celles-ci,
- **Accords de branche** : peuvent déroger aux dispositions légales et réglementaires, dans le sens moins favorable au salarié, dans les domaines expressément visés par celles-ci,
  - ☞ L'accord d'entreprise peut prévoir des règles totalement différentes de l'accord de branche, y compris moins favorables, pour les salariés, sauf dans certains domaines qui restent la prorogative de la branche (ex: fixation de la durée minimale de travail inférieure à 24 heures par semaine pour le travail à temps partiel)

# Mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail

---

## Principe : par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Cet accord comporte un certain nombre de mentions obligatoires (voir ci-dessous).

- la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche : quelle que soit la date de conclusion de ce dernier, les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliqueront donc à l'entreprise ou à l'établissement, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche.

\* Pour rappel les ordonnances Macron du 22 septembre et 20 décembre 2017 renforcent ce principe et modifient les règles de conclusion et de validité des accords d'entreprise

## À défaut d'accord, par décision de l'employeur

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut aussi être organisée, par décision de l'employeur, sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale à :

- **neuf semaines** pour les entreprises employant moins de cinquante salariés,
- **quatre semaines** pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

# Les différents modes d'aménagement du temps de travail

- **Horaires collectifs** : L'horaire collectif est mis en place sur décision de l'employeur et doit toujours faire l'objet d'un affichage. (article L. 3171-1 du Code du travail)
- **Horaires individualisés** : Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.
- **Forfaits jours/ heures** : l'employeur peut conclure avec un salarié une convention afin de forfaitiser sa durée de travail, en prévoyant :
  - un nombre de jours ou d'heures de travail à accomplir sur un période donnée;
  - une rémunération globale correspondante incluant toute les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, ou de tous les jours travaillés.

La conclusion d'un accord d'entreprise est obligatoire.

**Rappel : Le forfait en heures** peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. (*article L. 3121-54 du Code du Travail*) Le forfait en jours ne peut être fixé sur l'année.

# Quelques grands principes sur les horaires individualisés

---

- Par opposition à l'horaire de travail collectif, **un salarié peut demander** la mise en place d'un horaire individualisé à son employeur. Cet horaire consiste en un report des heures d'une semaine à l'autre suite à **un accord entre l'employeur et le salarié.**
- Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de 35 heures (ou de la durée conventionnelle) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (*L. 3121-48 du Code du Travail*)
- Les **limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre doivent être prévues par accord d'entreprise** ou de branche ou par la convention collective. (*article L 3121-51 du Code du Travail*).
- **A défaut d'accord**, le report d'heures d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10. (*article R. 3121-30 du Code du Travail*).



Merci de votre attention