

Droit du travail - Transcription vidéo - L'aménagement du temps de travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée à la durée du travail. Cette fois, nous allons développer les aménagements du temps de travail. Deux objectifs importants. D'abord, comprendre les subtilités de l'aménagement du temps de travail et surtout maîtriser à propos de cet exemple, l'articulation des normes légales, conventionnelles et supplétives. Après une introduction, nous verrons donc dans une première partie les aménagements collectifs et dans une deuxième partie, les aménagements individuels.

Les aménagements du temps de travail relèvent du pouvoir de l'employeur. L'employeur doit informer les représentants du personnel et les salariés de ces aménagements. Il faut bien comprendre que initialement, les horaires de travail étaient collectifs et uniformes. Dans une entreprise, tout le monde, par exemple, pouvait travailler de 8 h à midi et de 2 h à 6 h.

Désormais, il est possible de mettre en place des aménagements. Ils peuvent être individuels ou collectifs.

Jean-Michel Dorlet

Voyons tout d'abord ce qui concerne les aménagements collectifs. Nous allons tout d'abord examiner comment l'aménagement du temps de travail peut se mettre en place. Par quels mécanismes ?

Il faut tout d'abord bien garder à l'esprit que les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail répondent tout à fait à l'organisation des normes selon le nouveau triptyque qui divise, dans le Code du travail, ce qui relève de l'ordre public des dispositions conventionnelles et, à défaut d'accord, des dispositions supplétives.

Tous les aménagements du temps de travail seront régis dans le Code du travail. Selon ce triptyque, l'aménagement du temps de travail et notamment des dispositifs négociés, présente deux intérêts principaux. Le premier est la flexibilité des horaires dans l'entreprise. Le second, il est essentiel, une meilleure gestion des heures supplémentaires qui seront déclenchées à partir d'un cadre non-hebdomadaire.

Voyons les trois types de règles applicables en matière d'aménagement du temps de travail.

Ce qui peut être négocié, c'est la période de référence. C'est le cas par exemple, dans l'annualisation du temps de travail : la période de référence, c'est l'année civile.

D'ordre public, la règle selon laquelle on va calculer la durée du travail selon une moyenne sur cette période. Lorsqu'il s'agit d'annualisation du temps de travail, ce volume horaire est de 1607 h par an.

Enfin, lorsqu'il n'y a pas d'accord collectif, l'employeur peut néanmoins procéder à un aménagement du temps de travail, mais d'une manière limitée. Il organisera par exemple une modulation des horaires dans la limite de 4 semaines ou de 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cécile Caseau-Roche

Une question importante s'est posée : la répartition conventionnelle des horaires sur une période supérieure à la semaine est-elle, oui ou non une modification du contrat ? Comprenez : faut-il oui ou non l'accord du salarié ?

La jurisprudence, dans un premier temps, avait considéré que c'était une modification du contrat, de sorte qu'il fallait l'accord du salarié. L'amendement Warsmann a répondu par la négative à cette question. Autrement dit, comme ça n'est plus une modification du contrat de travail, article 3121-43, l'accord du salarié n'est plus requis.

Jean-Michel Dorlet

Passons maintenant en revue les différents dispositifs d'aménagement du temps de travail qui peuvent être mis en place en entreprise.

Tout d'abord, il faut comprendre que depuis la loi du 8 août 2008, tous les régimes conventionnels d'aménagement du temps de travail sur des périodes supérieures à la semaine ont été unifiés. Il n'y a plus qu'un mode d'organisation de ceux-ci.

C'est l'article L. 3121-44 qui définit le contenu de l'ensemble de ces accords. Que contiennent ces accords ?

Tout d'abord, une période de référence qui est d'au plus un an. Un accord de branche peut permettre d'aller au-delà jusqu'à 3 ans.

Deuxième chose les conditions et délais de prévenance lorsqu'il y a changement de la durée et des horaires de travail, c'est un point essentiel.

Troisième point la prise en compte des absences, mais également en cours de période, l'arrivée ou le départ des salariés.

Enfin, un accord peut organiser le lissage de la rémunération sur l'ensemble de la période, de sorte que le salarié conserve une rémunération égale quel que soit le mois.

Cécile Caseau-Roche

En dehors des accords ATT, il est également possible pour l'employeur de signer avec les partenaires sociaux un accord de performance collective, les fameux APC, pour aménager le temps de travail.

Il est assez facile de faire un accord de performance collective puisque le texte de l'article 2254-2 vise les hypothèses de préserver ou développer l'emploi et plus globalement de répondre aux nécessités de fonctionnement.

Vu le texte, il est assez facile de justifier d'un accord de performance collective. Attention ! Il s'agit d'un accord d'entreprise qui doit être majoritaire, c'est à dire négocié avec les partenaires sociaux à plus de 50 %. Les dispositions, donc ici sur l'aménagement du temps, exemple faire travailler plus longtemps ou dispositifs différents, vont se substituer de plein droit aux dispositions qui sont dans le contrat de travail.

Alors, il est évident qu'un tel accord peut ne pas obtenir justement l'accord du salarié. Dans ce cas, il peut faire connaître son refus dans un délai d'un mois. Et le texte précise alors que l'employeur, dans un délai de 2 mois, peut prendre la décision de le licencier. En

ce cas, il s'agit d'un motif spécifique de licenciement. Autrement dit, il y a forcément une cause réelle et sérieuse. Cela signifie deux choses : le salarié percevra les indemnités de licenciement, mais il ne pourra pas contester ce licenciement devant les prud'hommes.

Jean-Michel Dorlet

Examinons maintenant ce qui concerne les aménagements individuels du temps de travail.

Tout d'abord, traitons de ce que l'on appelle les horaires individualisés.

Il s'agit de pouvoir flexibiliser les horaires et permettre l'étalement des départs et arrivées des salariés dans l'entreprise grâce à l'organisation de plages fixes et de plages mobiles. C'est organisé à la demande de salariés par l'employeur.

Il faut, pour le faire, avoir un système d'enregistrement des arrivées et des départs dans l'entreprise, ce qu'avant, on appelait ça une pointeuse, mais les mécanismes ont depuis évolué.

Comment les mettre en place ?

Lorsqu'il y a un comité social et économique, il faut un avis conforme de celui-ci. Sinon, il faudra une autorisation de l'inspection du travail. À noter que le système permet d'organiser un report d'heures d'une semaine à l'autre.

Cécile Caseau-Roche

Deuxième mécanisme d'individualisation du temps de travail, c'est le temps partiel.

Ce temps partiel peut être voulu par les salariés qui en font la demande. Mais il peut être aussi subi lorsque l'employeur ne propose que du temps partiel. On peut alors avoir une forme de précarité du temps de travail. Là encore, on retrouve ce fameux triptyque concernant les règles sur le temps partiel.

Il y a en effet dans le code du travail des dispositions qui sont notifiées d'ordre public. Elles sont donc impératives. D'autres sont laissées à la négociation. Ce sont les dispositions conventionnelles. Et enfin, lorsqu'il n'y a pas de dispositions conventionnelles, le Code du travail prévoit des dispositions supplétives. Pour bien comprendre ce mécanisme, reprenons les règles successivement.

Étudions d'abord les dispositions qui sont d'ordre public.

Le Code du travail définit le temps partiel. Il s'agit d'un contrat dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, à priori, une durée inférieure à 35 h. Le Code du travail prévoit des règles concernant le formalisme, le refus, la modification et l'égalité de traitement.

Reprenons successivement ces différentes règles. Qu'en est-il du formalisme ?

Il faut bien comprendre que le temps partiel est considéré par le Code du travail comme un contrat précaire. À ce titre, il y a des règles dérogatoires du consentement. Il faut donc un contrat écrit avec un certain nombre de mentions obligatoires.

Qui dit règles, dit sanctions. Quelles sont les sanctions du défaut de formalisme ?

Le texte prévoit la requalification du contrat à temps plein. Attention ! Il s'agit d'une présomption simple. Autrement dit, il sera possible d'apporter la preuve contraire. De sorte que si l'employeur prouve la durée exacte et réalisée par le salarié, s'il prouve que le salarié n'est pas à disposition constante de l'employeur, alors il sera possible de prouver qu'il s'agit bien d'un temps partiel.

Concernant les clauses dans le contrat, il est interdit de prévoir une disposition qui interdirait à un salarié à temps partiel de travailler pour un autre employeur ou sans son autorisation préalable. C'est la jurisprudence qui est venue le préciser car c'est une atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle. Le Code du travail prévoit

également qu'un salarié ne commet pas de faute et ne peut pas être licencié pour avoir refusé un passage à temps partiel. Enfin, il est important de le préciser, le Code du travail pose un principe essentiel d'égalité de traitement entre le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Jean-Michel Dorlet

Et maintenant, voyons, concernant la mise en place du temps partiel, les règles conventionnelles et les règles supplétives applicables.

Le temps partiel est mis en place à l'initiative de l'employeur, mais dans le cadre d'un accord, soit un accord d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, un accord de branche étendu. Cet accord peut prévoir la mise en place d'un temps partiel à la demande du salarié, auquel cas il devra organiser la procédure, le délai de réponse suite à la citation du salarié et les modalités de passage à un temps partiel ou à un temps complet. À défaut d'accord, ce sont des dispositions cette fois ci supplétives, le temps partiel est pratiqué dans l'entreprise, après avis du CSE et en l'absence de CSE information de l'inspection du travail.

Cécile Caseau-Roche

Quelle est la durée du temps partiel ?

Le Code du travail prévoit une durée minimale des garanties. Mais qui dit principe dit aussi exceptions. Revoyons ça dans le détail.

Afin de lutter contre la précarité du temps partiel, le législateur a souhaité mettre en place une durée minimale. Cette durée est prévue par un accord de branche étendu ou à défaut, elle est de 24 h minimum par semaine.

Le Code du travail exige des garanties. Si la durée est inférieure à 24 h, il faudra des garanties de mise en œuvre d'horaires réguliers ou de cumul d'activités, un regroupement d'horaires sur une journée ou une demi-journée, régulière ou complète. L'idée est de pouvoir permettre aux salariés de trouver un autre emploi pour compléter afin de ne pas être dans la précarité.

Qui dit règles, dit exceptions.

Il est possible d'avoir une durée inférieure à 24 h pour le temps partiel, à la demande écrite et motivée du salarié. Il pourra justifier de contraintes personnelles, d'un cumul d'activité et lorsqu'il est en poursuite d'études, cette dérogation est de plein droit. Attention ! Dans la pratique, il peut arriver que l'employeur incite le salarié à lui faire une demande écrite pour mettre en place un temps partiel en dehors de l'accord de branche d'une durée de moins de 24 h.

Jean-Michel Dorlet

L'organisation du temps partiel pose des questions de répartition du temps de travail, que ce soit dans la semaine ou dans le mois ou encore dans la journée.

Voyons tout d'abord la répartition dans la semaine ou dans le mois.

Elle s'effectue dans le contrat. Celui-ci fixe cette répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine ou entre les différentes semaines du mois.

Le contrat peut prévoir que cette répartition du travail soit modifiée, mais il faut que soit mentionné dans le contrat les motifs de cette modification. En ce cas, l'acceptation du salarié est acquise, sauf s'il peut avancer des obligations familiales impérieuses ou encore le suivi d'enseignement, par exemple pour des étudiants, ou l'existence d'une seconde activité professionnelle dont l'exercice serait incompatible avec la nouvelle répartition des horaires.

Enfin, il faut respecter un délai de prévenance.

Quant à l'organisation des horaires dans la journée. Il n'y a pas d'obligation légale à les définir dans le contrat de travail. Par contre, il faut pouvoir communiquer la répartition des horaires dans la journée au salarié, c'est ce que nous dit le Code du travail. La répartition de ces horaires dans la journée de travail peut être définie dans un accord de branche ou dans un accord de branche étendu.

Il y a quand même une règle à respecter il ne faut pas plus d'une interruption n'excédant pas 2 h.

Cécile Caseau-Roche

Un salarié à temps partiel peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Oui, mais dans ces cas-là, on appelle dans le temps partiel ces heures des heures complémentaires. C'est donc les heures accomplies au-delà de la durée du travail contractuel. Si un salarié est embauché pour 25 h par semaine et qu'il en fait 30, ce sont des heures complémentaires.

C'est possible, mais la durée globale ne doit pas dépasser la durée légale. Autrement dit, si un salarié venait à faire plus de 35 h, il ne serait plus à temps partiel avec des heures complémentaires, il serait à temps complet.

Alors comment mettre en place des heures complémentaires ?

La loi prévoit la possibilité d'heures complémentaires, mais elles ne doivent pas dépasser le 10^e de la durée hebdomadaire mensuelle.

Si, par exemple, le salarié est aux 25 h, il ne peut pas faire plus de 2,5 heures complémentaires. Sauf accord collectif, il est possible de déroger à cette règle. Mais attention, dans ces cas-là, la durée ne doit pas être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle.

Concernant la majoration, comme les heures supplémentaires, il faut prévoir un paiement d'une majoration des heures complémentaires.

Cette majoration est fixée soit par accord d'entreprise, soit par un accord de branche étendu, sans être, quoi qu'il arrive, inférieure à 10 %. À défaut d'accord, que prévoit le texte à titre supplétif ? Que la majoration sera de 10 % dans la limite du 10^e des heures et au-delà de 25 % jusqu'au 1/3 des heures.

Jean-Michel Dorlet

Troisième et dernier aménagement : le travail de nuit.

Tout d'abord, il faut bien comprendre que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit être en effet indispensable au fonctionnement de l'entreprise, ce qui sera le cas, selon le Code du travail, s'il y a continuité de l'activité économique qui l'exige ou l'existence de services d'utilité sociale.

Comment mettre en place le travail de nuit ?

Cela se fait d'une manière conventionnelle, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. Il faudra que ce texte précise la justification du recours au travail de nuit, la définition de la période de travail de nuit en elle-même et arrête les contreparties, lesquelles sont en repos compensateur ou, le cas échéant, salariales. Enfin, il pourra définir le régime des pauses.

Comment mettre en place ce travail de nuit ?

En principe, cela se fait de manière conventionnelle, par accord d'entreprise ou à défaut, par accord de branche. Ce texte conventionnel doit contenir un certain nombre de choses : la justification du recours au travail de nuit, la définition de la période de travail de nuit, la contrepartie qui doit être en repos compensateur obligatoire et le cas échéant,

qui peut être salarial, donc en termes de rémunération majorée. Il y a également le régime des pauses qui peut être prévu dans l'accord.

Que se passer s'il n'y a pas d'accord conclu ?

Le travail de nuit peut néanmoins être autorisé par l'inspection du travail si des négociations ont été menées par l'employeur d'une manière loyale et sérieuse, du moins engagée, et qu'il accorde des contreparties et des pauses.

Cécile Caseau-Roche

Le Code du travail donne des définitions à la fois du travail de nuit et du travailleur de nuit. Le travail de nuit, c'est celui qui est effectué dans une période d'au moins 9 h consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5 h du matin. Elle commence au plus tôt à 21 h et s'achève au plus tard à 7 h du matin.

Autrement dit, ça peut être à 22 h et s'achever à 6 h du matin. Le travailleur de nuit, c'est celui qui va au moins deux fois par semaine faire au moins 3 heures de travail de nuit sur cette période de travail de nuit. La convention collective peut prévoir un nombre d'heures de travail de nuit différent sur cette période de référence et à défaut, il s'agira de quelqu'un qui travaillera 270 h de nuit sur 12 mois.

Jean-Michel Dorlet

Qui dit travail de nuit dit pour le salarié bénéfice de contreparties. Celles-ci sont définies dans l'accord collectif qui institue le travail de nuit. Ces contreparties se présentent obligatoirement sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, elles sont salariales.

Cécile Caseau-Roche

Que faut-il retenir en synthèse ?

Il existe deux types de dispositifs d'aménagement du temps de travail : des aménagements collectifs et des aménagements individuels.

Concernant le régime collectif, il faut bien comprendre que ça fonctionne avec un régime unique. L'amendement Warsmann nous dit que ce n'est pas une modification du contrat de travail, mais il est possible, en dehors des accords ATT de faire un accord de performance collective.

Concernant les aménagements individuels, il y en a de trois sortes : les horaires individualisés, le temps partiel et le travail de nuit.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'aménagement du temps de travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.