Négocier
la durée du travail

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre
www.cftc.fr

Avant propos

L'Organisation Internationale du Travail a toujours attaché une importance capitale au temps de travail. Ainsi, la toute première convention de l'OIT, qui remonte à 1919, limitait la durée du travail et prévoyait des périodes de repos appropriées pour les travailleurs. Elle est le fruit du combat acharné des syndicats.

Aujourd'hui, les normes de l'Organisation sur le temps de travail fournissent un cadre permettant de réglementer les horaires de travail, les périodes de repos journalières et hebdomadaires ainsi que les congés annuels. Ces instruments visent à garantir une productivité élevée tout en préservant la santé physique et mentale des travailleurs. Les normes sur le travail à temps partiel sont devenues des instruments de plus en plus importants pour traiter des questions comme la création d'emplois et la recherche de l'égalité entre hommes et femmes.

Dans le même ordre d'idées, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ainsi que la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) garantissent un certain nombre de droits comme celui d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Les États doivent prendre les mesures nécessaires pour que ce droit soit effectif.

La France ne respecte malheureusement souvent pas les conventions OIT, les directives ou la jurisprudence de la CJUE en matière de temps de travail, de congés payés, de période de garde. La récente mise en demeure de la Commission Européenne quant au temps de travail des policiers est là pour nous le rappeler.

Qu'on se le dise, la France n'est pas ce pays où l'on travaille le moins. Ainsi, selon l'institut Eurostat, les Français salariés à temps plein travaillent 40,7 heures par semaine, soit moins que la moyenne européenne (41,5 heures) et que de grands voisins comme l'Allemagne, l'Espagne (41,7 heures) et le Royaume-Uni (42,8 heures), mais plus que l'Italie (40,4 heures), la Finlande (40 heures) ou le Danemark (38,8 heures). Et si l'on prend le temps plein et le temps partiel, la France est en tête de peloton avec 37,5 heures.

Délégués syndicaux, ce guide « Négocier la durée du travail » vous est destiné afin de mieux appréhender cet enjeu dans vos futures négociations (durée légale, repos compensateur, droit au repos, temps de garde...) car contrairement à ce qu'écrivait le poète Alfred de Musset (Alfred de Musset, « Jours de travail ! Seuls jours où j'ai vécu ! », Extrait de Poésies nouvelles), les jours de travail ne sont pas les seuls jours où nous vivons et la CFTC revendique plus que jamais un temps de travail compatible avec la conciliation des temps de vie et la protection de la santé des salariés.

Pascale Coton,
Secrétaire Générale confédérale

Sommaire

Temps de travail, un dossier important pour la CFTC p.3

Durée effective et organisation du temps de travail, un thème obligatoire p.5

- Modalités de négociation : dans le cadre de la NAO ou hors NAO p.5
- Signataires de l'accord p.5
- Quelques principes généraux pour vous aider à négocier p.6

Temps de travail et temps de repos p.8

Durée légale et durées maximales de travail. Principes et dérogations p.8

- Durée légale du travail p.8
- Durée quotidienne p.8
- Durée hebdomadaire p.8

Temps de repos. Principe et exceptions p.9

- Pause p.9
- Repos quotidien p.9
- Repos hebdomadaire p.10

Temps de travail effectif. Les temps « exclus » sur lesquels négocier p.10

- Temps de travail effectif p.10
- Temps de pause p.11
- Temps d'habillage et de déshabillage p.12
- Temps de douche p.12
- Temps de trajet p.12
- Astreintes p.13

Modalités d'aménagement des horaires et du temps de travail des salariés à temps complet p.18

Cadre hebdomadaire p.18

- Principe et dérogations p.18
- Focus : la modification des horaires s'impose-t-elle au salarié ? p.18

Cadre pluri-hebdomadaire p.19

- Répartition par décision de l'employeur p.19
- Répartition par accord collectif p.21

Heures supplémentaires p.23

- Définition p.23
- Contingent d'heures supplémentaires p.24
- Contreparties p.24
- Sanctions p.26

Travail à temps partiel p.27

- Définition p.27
- Focus : négociation collective dans les branches p.28

Modalités de mise en place du temps partiel p.28
- À l'initiative de l'employeur p.28
- À la demande du salarié p.29

Focus : les prérogatives des RP en matiere de travail à temps partiel. Mise en place et suivi du temps partiel p.31

Durée & organisation du temps partiel p.33
- Durée du travail à temps partiel p.33
- Organisation du temps de travail p.36
- Modification de la répartition de la durée du travail p.39
- Heures complémentaires p.40
- Compléments d'heures p.42

Conventions de forfait p.44

Conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois p.44
- Mise en place p.44
- Salariés concernés p.45
- Fonctionnement p.45

Conventions de forfait en heures sur l'année p.45
- Mise en place p.45
- Salariés concernés p.46
- Fonctionnement p.46

Conventions de forfait en jours sur l'année p.48
- Mise en place p.49
- Salariés concernés p.51
- Fonctionnement p.52

Compte épargne temps (CET) p.56

- Mise en place d'un CET p.56
- Contenu de l'accord d'entreprise instituant un CET p.56
- Alimentation du CET p.57
- Utilisation du CET p.57
- Liquidation ou transfert des droits p.59
- Focus : le don de jours de repos p.60

Temps de travail, un dossier important pour la CFTC

L'aménagement et la réduction du temps de travail sont des revendications de la CFTC de longue date.
Le partage du temps de travail, cher à la CFTC, répond à plusieurs objectifs majeurs : créer des emplois et harmoniser les temps de vie.
La CFTC s'est donc fortement mobilisée dans les négociations qui se sont ouvertes dans les branches et les entreprises suite à la loi Robien d'abord, puis aux grandes lois Aubry, toujours très controversées près de 20 ans plus tard.
Plus que jamais la CFTC est convaincue que la réduction du temps de travail est inéluctable et qu'elle a fait ses preuves en tant qu'instrument de lutte contre le chômage. Elle en appelle à sa poursuite face aux attaques dont elle est l'objet.
Pour autant, ce constat ne doit pas masquer les effets parfois dévastateurs qui l'ont accompagnée. En effet, si, en deux siècles, le temps de travail a été réduit de moitié, il n'en est pas de même de ses impacts sur la santé des salariés. C'est donc bien sur ce point que nos efforts doivent aujourd'hui prioritairement porter.
Les horaires et la durée du travail sont des composantes déterminantes des conditions de travail susceptibles de dégrader l'état de santé des travailleurs.
Si les lois de réduction du temps de travail se sont traduites par une meilleure articulation entre le temps passé au travail et le temps consacré aux activités personnelles, familiales ou associatives, elles ont également, au fil des années et de leur remise en cause par les différentes lois qui se sont succédé et qui les ont progressivement vidé de leur substance, engendré un accroissement de la polyvalence, une intensification des rythmes de travail, une moindre prévisibilité des horaires de travail et une disponibilité quasi permanente des cadres.
C'est là tout l'enjeu des négociations sur le temps de travail, améliorer les conditions de travail des salariés et lutter contre l'hyperflexibilité qui fait peser des risques sur leur état de santé.
Nous espérons que vous trouverez dans ce guide les éléments d'information qui vous permettront de mener vos négociations au mieux des intérêts des salariés.

Quelques dates clés

Loi du 22/03/1841 limitant à 8 heures par jour le travail des enfants de 8 à 12 ans et à 12 heures par jour pour ceux âgés de 12 à 16 ans.

Loi du 02/11/1892 limitant à 11 heures par jour le travail des femmes et des enfants de 16 à 18 ans et à 10 heures par jour pour les enfants de 13 à 16 ans.

Loi du 13/07/1906 sur le repos hebdomadaire de 24 heures.

Loi du 23/04/1919 instituant pour tous les salariés la journée de 8 heures, soit 48 heures par semaine.

Lois du 20 et du 21/06/1936 instituant deux semaines de congés payés et la semaine de 40 heures sur 5 jours.

Ordonnance du 16/01/1982 instituant la 5ème semaine de congés payés et la semaine de 39 heures.

Loi du 19/06/1987 qui instaure la modulation du temps de travail pour autoriser les entreprises à adapter les horaires de travail des salariés aux variations du marché.

Loi du 21/12/1993 sur l'annualisation du temps de travail qui permet aux entreprises de répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en fonction de l'activité de l'entreprise.

Loi Robien du 11/06/1996 qui accorde des baisses de cotisations aux entreprises qui réduisent conventionnellement la durée du travail de leurs salariés pour effectuer des embauches ou éviter des licenciements.

Loi du 13/06/1998, puis loi du 19/01/2000, fixant la durée légale du travail à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres (+ aides aux entreprises qui créent ou maintiennent des emplois).

Loi du 17/01/2003 qui augmente le contingent d'heures supplémentaires et déconnecte les allègements de charges de la réduction du temps de travail.

Loi Tepa du 21/08/2007 sur le pouvoir d'achat qui défiscalise les heures supplémentaires.

Loi du 20/08/2008 qui supprime les dispositifs d'annualisation, la modulation, le cycle au profit d'un dispositif unique d'aménagement du temps de travail. Elle accorde également la primauté à l'accord d'entreprise pour fixer un grand nombre de normes en matière d'aménagement du temps de travail.

Durée effective et organisation du temps de travail, un thème obligatoire

À savoir ! Seules les particularités de la négociation d'entreprise sur le temps de travail seront abordées ici. Pour connaître les règles légales de la négociation collective de branche et d'entreprise, vous pouvez vous reporter au guide CFTC sur la négociation collective, disponible sur le site www.cftc.fr espace adhérents.

Modalités de négociation : dans le cadre de la NAO ou hors NAO

La négociation annuelle obligatoire (NAO) doit porter sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés.
Toutefois, contrairement aux salaires pour lesquels il y a matière à négocier chaque année, la durée effective et l'organisation du temps de travail ne fournissent pas toujours matière à négocier annuellement.
Selon la doctrine, l'obligation annuelle de négocier sur ces thèmes doit s'entendre comme une obligation pour l'employeur d'ouvrir ce thème à la négociation à la demande des organisations syndicales.
Quoiqu'il en soit, nous vous conseillons de négocier le temps de travail et ses modalités d'aménagement indépendamment de la NAO. L'employeur pourrait en effet être tenté de ne consentir des augmentations de salaires qu'en contrepartie d'un accord médiocre sur le temps de travail.

Signataires de l'accord

Si l'accord est négocié dans le cadre de la NAO, seul le délégué syndical est autorisé à le négocier et à le signer.
En revanche, si cet accord est négocié en dehors de la NAO, il peut être conclu, soit avec le délégué syndical, soit, s'il n'y a pas de délégué syndical, avec :

- les représentants élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dès lors que l'accord porte sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21 à L. 2232-23, L. 2232-27-1 à L. 2232-29, C. trav), comme par exemple, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines et au plus égale à l'année, les conventions de forfait sur l'année, le compte épargne temps, ou bien encore le temps partiel sur tout ou partie de l'année ;
- un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche et que l'accord porte sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-24 à L. 2232-29 C. trav) ;

- un représentant de section syndicale dans les entreprises comprenant au moins 200 salariés et dans lesquelles existent des représentants élus du personnel (art L. 2143-23, L. 2232-14 C. trav.).

À savoir ! Négociation collective et syndicat catégoriel

La Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 2 juillet 2014 (pourvoi n°13-14622 et 13-14662) qu'un syndicat catégoriel, en l'occurrence la CFE-CGC, ne pouvait pas signer seul un accord intercatégoriel quel que soit son score électoral : «... en application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP ».

Quelques principes généraux pour vous aider à négocier

Vous pouvez notamment vous fonder sur :

- **la charte sociale européenne** et plus particulièrement ses articles 2 et 4 relatifs au droit à des conditions de travail équitables (durée raisonnable du travail, jours fériés payés, congé payé annuel...) ; et au droit à une rémunération équitable (rémunération suffisante pour assurer aux salariés et à leurs familles un niveau de vie décent, taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires...) ;

- l'article 31 de la **charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** relatif aux conditions de travail justes et équitables et selon laquelle « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité » ; « tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'une période annuelle de congés payés » ;

- l'article 8 de la **convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales** relatif au droit à mener une vie privée et familiale normale ;

- l'obligation de négocier de bonne foi : les négociations doivent être conduites de manière sérieuse et loyale ; ce principe général, qui préside à l'élaboration de tout contrat, y compris les accords collectifs, est expressément affirmé par **les articles L. 2242-10 et L. 3122-36 du Code du travail** pour les négociations relatives à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à l'instauration du travail de nuit ;

- **l'article 1121-1 du Code du travail** selon lequel « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ; ce principe général de finalité et de proportionnalité peut vous permettre de contrecarrer des mesures qui porteraient atteinte aux droits des personnes ou aux libertés ;

- **l'article 4121-1 du Code du travail** selon lequel l'employeur est tenu à une obligation de résultat qui lui interdit d'adopter toute mesure susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés et qui le rend responsable de tout dommage subi par ces derniers ;

- **l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail** du 2 juillet 2008 selon lequel « les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ».

Conseil ! Se doter d'une bonne méthode de négociation

En amont de la négociation, il convient de recueillir toutes les informations qui vous seront utiles (données économiques, sociales et financières ; informations juridiques). Il faut associer les salariés en les informant et en les consultant à toutes les étapes de la négociation. Nous sommes à leur service et nous négocions pour eux. Nos propositions doivent être élaborées à partir de leurs aspirations et de leur avis. Vous pouvez définir en section syndicale les moyens de consulter les salariés (assemblée générale, tracts, intranet, questionnaire...).
Puis, pour mener au mieux une négociation, il faut analyser les positions des acteurs de la négociation (employeur et organisations syndicales) de manière à savoir ce qu'il est possible d'obtenir en déterminant notre capacité de négociation et nos appuis possibles.

Pour plus de détails, vous pouvez vous reporter au guide pratique CFTC 2012 de la négociation collective.

Durée légale et durées maximales de travail. Principes et dérogations

Durée légale du travail

Elle est fixée à :
- 35 heures lorsque la durée du travail est hebdomadaire (ce qui correspond à 151,67 heures par mois) ;
- 1 607 heures lorsque la durée du travail est annuelle.

Attention ! Il ne s'agit pas d'une norme impérative : la durée effectivement travaillée par les salariés peut être inférieure (temps partiel) ou supérieure à la durée légale du travail.
La durée légale du travail constitue seulement un seuil au-delà duquel les heures de travail exécutées constituent des heures supplémentaires.

Durée quotidienne maximale du travail

L'employeur a l'interdiction de faire travailler les salariés plus de 10 heures par jour (art. L. 3121-34 C. trav). Cette durée est réduite pour les jeunes travailleurs et les travailleurs de nuit.

Des dérogations à la durée maximale de travail sont possibles :
- par autorisation de l'inspecteur du travail dans certaines hypothèses (art. D. 3121-15 à D. 3121-18 C. trav.) ;
- par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement : la durée quotidienne de travail peut être portée à 12 heures (art. D. 3121-19 C. trav.).

Durée hebdomadaire maximale du travail

Elle est fixée à :
- 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (art. L. 3121-36 C. trav.) ;
- 48 heures par semaine de manière absolue (art. L. 3121-35 C. trav.).

Cette durée maximale de travail est réduite pour les mineurs qui ne peuvent pas travailler plus de 35 heures par semaine, sauf dérogation (art. L. 3162-1 C. trav.).

Des dérogations peuvent être apportées à la durée hebdomadaire moyenne maximale de travail :

- par décret pris après conclusion d'un accord collectif de branche : la durée moyenne maximale peut être portée à 46 heures, sur une période moyenne de 12 semaines consécutives (art. L. 3121-36 C. trav.) ;
- sur autorisation administrative permettant d'étaler la période de référence ou de dépasser la moyenne de 46 heures (art. R. 3121-25 à R 3121-28 C. trav).

Des dérogations à la durée absolue maximale de travail sont possibles également en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît extraordinaire de travail : certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de 48 heures dans une limite de 60 heures par semaine. La demande de dérogation est adressée à l'inspecteur du travail, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. L. 3121-35 et R. 3121-23 C. trav.).

Temps de repos. Principe et exceptions

Des temps de repos minimaux sont prévus légalement au sein de la journée de travail, entre deux journées de travail et dans la semaine.

Pause

Le temps de pause se définit comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité.
Une pause de 20 minutes est obligatoire dès lors que le salarié a accompli 6 heures ininterrompues de travail effectif, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (art. L. 3121-33 C. trav.).
La pause peut correspondre au temps de repas dès lors qu'il s'agit d'une véritable interruption de travail.
Les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés, à défaut de disposition conventionnelle plus favorable, sauf dans l'hypothèse où le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Repos quotidien

Les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail (art. L. 3131-1 C. trav.). Cela signifie que l'amplitude de la journée de travail est d'une durée maximale de 13 heures. L'amplitude correspond au nombre d'heures comprises entre le début et la fin de la journée de travail, pauses comprises.
Ce repos est porté à 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 à 18 ans, et à 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans (art. L. 3164-1. C. trav.).

Important ! Il existe un certain nombre d'exceptions à ce principe :

- par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité de service ou par des périodes d'intervention fractionnées (art. L. 3131-2 ; art. D. 3131-1 à D. 3131-6 C. trav.) ;
- par accord de branche étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, en cas de surcroît d'activité. Les accords prévoyant des dérogations au repos quotidien ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de réduire la durée de ce repos en dessous de 9 heures ;
- par décision de l'employeur (qui doit en informer l'inspecteur du travail), en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments. Ces dérogations s'appliquent à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif.

Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine (art. L. 3132-1 C. trav.).
Tous les salariés ont donc droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, ce qui aboutit à un total de 35 heures consécutives de repos (art. L. 3132-2 C. trav.).
Le jour de repos hebdomadaire est donné le dimanche (art. L. 3132-3 C. trav.), sauf dérogation.
Toute infraction à ces dispositions est punie par une amende de 5ème classe appliquée autant de fois qu'il se produit d'infractions et qu'il y a de salariés concernés (art. R. 3135-2 C. trav.).

Temps de travail effectif. Les temps « exclus » sur lesquels négocier

Temps de travail effectif

Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L. 3121-1 C. trav.).

À savoir ! Le temps de travail effectif a toujours donné lieu à des controverses compte tenu des enjeux qu'il représente. Il a été l'un des gros points d'achoppement des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps

de travail. Les entreprises ont exclu du temps de travail effectif des temps qui étaient jusqu'alors comptabilisés en temps de travail.
Cette traque des « temps morts » a largement contribué à une dégradation des conditions de travail des salariés et une intensification des rythmes de travail.
En outre, tous ces temps qui ne sont pas qualifiés de temps de travail effectif, même s'ils sont parfois rémunérés, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation des durées maximales de travail, des durées minimales de repos ou bien encore du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
L'enjeu de la négociation réside dans la réintégration de ces temps dans le calcul du temps de travail effectif.

Temps de pause

Ces temps ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif sauf si les salariés sont tenus de rester en permanence à la disposition de l'employeur (art. L. 3121-2, al. 1er C. trav.). Un accord collectif ou le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.
Cependant, dès lors qu'un salarié, durant sa pause, reste à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles, le temps de pause doit être requalifié en temps de travail effectif.
C'est notamment le cas lorsqu'un salarié, employé dans une station-service, travaille seul de nuit, ce qui l'oblige à rester à la disposition de l'employeur pour recevoir les clients et ne lui permet donc pas de bénéficier d'un temps de pause (Cass. soc. 13/01/2010, n°08-42716).
À noter ! Même s'ils ne constituent pas un temps de travail effectif, les temps de pause et de repas peuvent être rémunérés en vertu d'un usage ou d'une disposition conventionnelle ou contractuelle (art. L. 3121-2, al.2 C. trav.). Quand tel est le cas, ces temps ne sont pas pour autant considérés comme du travail effectif, sauf disposition expresse en ce sens.

Conseils pratiques : si l'organisation du temps de travail dans l'entreprise implique une durée continue de travail d'au moins 6 heures, il faut tenter d'obtenir l'assimilation du temps de pause à du temps de travail effectif.
À défaut, nous vous conseillons de ne pas décompter du temps de travail les temps de pause pour éviter d'augmenter l'amplitude de la journée de travail.
Dans la mesure du possible, il faut refuser d' « institutionnaliser » un temps de pause obligatoire que les entreprises seront tentées de faire sortir du temps de travail effectif. Vous pouvez aussi faire valoir qu'exclure les temps de pause du temps de travail effectif serait contre-productif pour l'entreprise car les pauses permettent notamment de créer du lien et de faire circuler l'information.

Temps d'habillage et de déshabillage

Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf usage ou disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.
En revanche, si les salariés sont tenus de porter une tenue de travail, de la mettre et de la retirer sur leur lieu de travail, le temps nécessaire pour ces opérations doit donner lieu à des contreparties, financières ou en repos. Ces contreparties sont déterminées par accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail (art. L. 3121-3 C. trav.). En l'absence d'une telle disposition, la contrepartie est fixée par le juge (Cass. soc. 16/01/2008, n° 06-42983).

Conseils pratiques : idéalement, il faudrait essayer d'obtenir l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif dans la mesure où le salarié se trouve sur son lieu de travail et que le temps d'habillage et de déshabillage constitue une tâche préparatoire ou postérieure nécessaire à l'exercice de son activité.
À défaut, il faudrait au moins obtenir le paiement de ces temps, ou un repos compensateur équivalent selon le souhait des salariés concernés, plutôt qu'une simple contrepartie.

Temps de douche

Des douches doivent être placées à disposition des salariés dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants (définis par arrêté du 23/07/1947) : le temps passé à la douche est alors rémunéré au tarif normal des heures de travail, sans toutefois être pris en compte dans le calcul du travail effectif (art. R. 3121-2 C. trav.).
L'employeur doit payer ce temps quotidien de douche au tarif normal, peu importe que les salariés aient ou non réellement pris le temps de se doucher (Cass. soc. 11/02/2004, n° 01-46405).
En dehors de la situation décrite ci-dessus où la douche est obligatoire, le temps de douche n'est pas rémunéré et ne constitue pas du temps de travail effectif (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables).

Conseils pratiques : dès lors que l'employeur impose un temps de douche, même en dehors du dispositif visé par le Code du travail, ce temps doit être qualifié de temps de travail effectif et rémunéré comme tel, dans la mesure où le salarié n'est pas libre de vaquer à ses occupations personnelles et qu'il ne peut pas se soustraire à l'autorité de l'employeur.

Temps de trajet

Le temps habituel de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif (art. L. 3121-2, al. 1er C. trav.).
Par contre, le temps de trajet entre deux lieux de travail (par exemple, du siège de l'entreprise au lieu d'une mission) est bien considéré comme du temps de travail effectif. L'employeur qui ne traite pas ce temps de déplacement comme

du temps de travail effectif se rend coupable du délit de travail dissimulé (Cass. Crim. 2/09/14, n°13-80.665).
Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu d'exécution du travail, lorsque ce dernier n'est pas son lieu habituel de travail, n'est pas du temps de travail effectif, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cette situation vise le cas du salarié en déplacement professionnel (formateurs itinérants, salariés qui se rendent en clientèle...). Toutefois, lorsque ce temps de trajet dépasse la durée normale de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail du salarié, il doit faire l'objet d'une contrepartie (financière ou en repos) déterminée par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent (art. L. 3121-4 C. trav.).

Conseils pratiques : le temps de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail, quand ce dernier n'est pas le lieu habituel de travail et qu'il excède le temps de trajet habituel, doit absolument être qualifié de temps de travail effectif et ne pas seulement donner lieu à des contreparties.
La négociation doit impérativement suppléer à la loi pour améliorer la situation du salarié en déplacement. Actuellement, son temps de trajet n'est pas assimilé à du temps de travail effectif :

- que le déplacement ait lieu pendant le temps de travail, même si le salaire est maintenu ;
- qu'il dépasse ou se situe en dehors du temps de travail, seules des contreparties sont alors allouées.

À défaut, l'amplitude de la journée risque d'être considérable et les temps de repos obligatoires (quotidiens et/ou hebdomadaires) bafoués.

Astreintes

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (art. L. 3121-5 C. trav.).
L'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif mais elle doit faire l'objet d'une compensation, financière ou en repos.
Toutefois, le temps consacré à une éventuelle intervention du salarié pendant l'astreinte ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels (Cass. soc. 31/10/2007, n°06-43834).
Attention ! Les astreintes doivent être distinguées des « permanences » qui ont lieu dans les locaux de l'entreprise pendant lesquelles les salariés doivent pouvoir intervenir en cas de nécessité. Ces permanences sont des heures de travail effectif et doivent être rémunérées comme telles.

Mise en place

Elles doivent être prévues par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise doit être consulté lorsque la mise en place des astreintes dans l'entreprise résulte d'un accord collectif dans la mesure où les astreintes relèvent de l'organisation générale de l'entreprise (art. L. 2323-6 C. trav.).
De même, les astreintes constituant un aménagement important modifiant les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté lors de leur mise en place (art. L. 4612-8 C. trav.).
L'accord détermine le mode d'organisation des astreintes, ainsi que la compensation, financière ou en repos, à laquelle elles donnent lieu.
À noter ! En l'absence d'accord, les astreintes peuvent être mises en place par décision unilatérale de l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après information de l'inspecteur du travail (art. L. 3121-7 C. trav.).

Obligation du salarié ou droit de refus du salarié

Si la mise en place du régime d'astreinte résulte d'une décision unilatérale de l'employeur et que cette mesure n'était pas prévue au contrat, elle constitue une modification du contrat de travail qui ne peut pas être imposée au salarié (Cass. soc. 22/10/2008, n° 07-43435).
En revanche, si la mise en place du régime d'astreinte résulte d'un accord collectif, elle s'impose en principe au salarié. Le contrat de travail n'est donc pas modifié (Cass. soc. 16/12/1998, n° 96-42102).

Délai de prévenance du salarié

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié ait été averti au moins 1 jour franc à l'avance (art. L. 3121-8 C. trav.).

Contreparties

L'astreinte donne lieu à une compensation financière ou en repos qui est fixée par accord collectif.
En l'absence d'accord, la compensation est fixée par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et information de l'inspecteur du travail.
S'il n'existe aucune disposition conventionnelle ou contractuelle fixant la rémunération des astreintes, le juge, en cas de litige, apprécie souverainement le montant de la rémunération des heures d'astreintes (Cass. soc. 10/03/2004, n°01-46369).
La compensation prévue en cas d'astreinte est due à tous les salariés (sauf les cadres dirigeants), y compris les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours de travail (auquel cas la contrepartie s'ajoute au salaire forfaitaire).
L'employeur remet en fin de mois à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois et la compensation à laquelle elles donnent droit (art. R. 3121-1 C. trav.). Ce document est tenu à la disposition de l'inspection du travail et est conservé pendant un an (art. D.3171-16 C. trav.).

Astreinte & temps de repos

Si le salarié n'intervient pas, l'astreinte est prise en compte pour le calcul des durées minimales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures). Autrement dit, le temps de repos est réputé avoir été accordé au salarié même si ce dernier était d'astreinte.

Si le salarié intervient pendant la période d'astreinte, le repos intégral quotidien ou hebdomadaire est donné à la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant cette intervention, de la durée minimale de repos continu (11 ou 35 heures consécutives) pendant laquelle il n'a pas eu à intervenir.

Toutefois, si l'intervention en cours de la période d'astreinte répond aux besoins de « travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments » (art. L. 3132-4 et D. 3131-5 C. trav.), le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien.

Lorsque le repos quotidien est suspendu, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Lorsqu'il est dérogé au repos quotidien, des périodes au moins équivalentes de repos doivent être accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif (art. D. 3131-6 C. trav.).

Sanctions

Une peine d'amende (contravention de 4ème classe, soit 750€) est prévue en cas de :

- non-remise au salarié du document récapitulatif du nombre d'heures d'astreintes accomplies par mois et la compensation à laquelle ces heures ont donné lieu ;
- non-tenue de ce même document à la disposition de l'inspection du travail ;
- non-paiement des compensations prévues aux salariés concernés (art R. 3124-4 C. trav.).

Le salarié peut en outre prétendre à des dommages et intérêts.

Conseils pratiques : si votre entreprise entend ouvrir des négociations pour mettre en place des astreintes, nous vous recommandons la plus grande prudence, compte tenu des conséquences extrêmement préjudiciables qu'elles peuvent engendrer sur la vie personnelle et la santé des salariés.

Gardez toujours à l'esprit que si un accord collectif est conclu en la matière, le salarié ne pourra plus se prévaloir de la modification de son contrat de travail pour refuser l'astreinte, sauf à encourir une éventuelle mesure de licenciement pour faute.

Il faut donc, tout au long des négociations, consulter les salariés pour recueillir leurs positions sur l'avancée du projet et surtout ne pas engager votre signature si les salariés concernés sont hostiles au dispositif tel qu'il aura été négocié.

Dans tous les cas, le recours à l'astreinte doit être justifié et être indispensable compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise.

Le principal problème que pose l'astreinte concerne sa comptabilité avec les temps de repos. Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a déjà estimé à travers deux décisions (CEDS, décision n°55/2009 §64 ; CEDS, décision n°22/2003 §35 à 37) que l'astreinte était contraire à la charte sociale européenne. La question litigieuse porte sur l'assimilation légale du temps d'astreinte, hors temps d'intervention, à du temps de repos.

Le CEDS considère que l'absence de travail effectif ne constitue pas un critère suffisant pour assimiler l'astreinte à une période de repos dans la mesure où le salarié n'a pas eu, a priori, la libre disposition de cette période.

Cette mesure constitue donc une violation du droit à une durée raisonnable du travail, prévu par l'article 2§1 de la charte sociale européenne. Elle est également contraire à l'article 2§5 de la charte selon laquelle les parties contractantes s'engagent à assurer un repos hebdomadaire...

Même si l'État français n'a toujours pas mis en conformité le dispositif de l'astreinte avec la charte sociale européenne, il ne fait nul doute que vous pouvez vous prévaloir de ces décisions dans vos négociations pour rendre effectifs les droits reconnus par la charte et imposer le respect des repos quotidien et hebdomadaire pour les salariés soumis à un régime d'astreinte.

Par conséquent, la première mesure à négocier, sur le fondement de la charte sociale européenne et des décisions du CEDS, consiste en l'attribution du repos intégral quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures) immédiatement après l'astreinte, y compris en l'absence d'intervention.

Par ailleurs, il conviendrait de privilégier le volontariat pour l'accomplissement des astreintes, principe auquel il doit être fait expressément référence dans l'accord.

Vous pouvez également instituer un droit de refus au bénéfice du salarié. Le salarié pourrait donc refuser d'exécuter des astreintes, y compris lorsqu'elles résultent d'un accord collectif, sans que son refus puisse être considéré comme fautif.

L'accord peut aussi prévoir que le consentement du salarié pour accomplir des astreintes n'est pas définitif. Son consentement doit être recueilli avant chaque période d'astreinte qui lui est proposée. Le salarié doit pouvoir refuser à tout moment d'exécuter des astreintes, notamment lorsque sa situation personnelle évolue, sans qu'une faute puisse être retenue à son encontre. La programmation individuelle des périodes d'astreinte est donc à chaque fois soumise à l'accord du salarié.

Une surveillance médicale renforcée doit être mise en place pour les salariés soumis à des périodes d'astreinte, avec une visite médicale au moins deux fois par an.

Le délai de prévenance des salariés sur la programmation individuelle des périodes d'astreinte ne peut en aucun cas être inférieur à 15 jours et ce d'autant plus si vous n'êtes pas parvenu à négocier un droit de refus du salarié. Réduire

le délai jusqu'à un jour franc, comme la loi l'autorise, est contraire au droit à mener une vie privée et familiale normale et aura nécessairement des impacts sur la vie personnelle du salarié.

Il convient également de limiter le nombre et la durée des astreintes ainsi que, pour les activités admises à déroger au repos dominical, une limitation du nombre de week-ends ou de dimanches pour lesquels chaque salarié peut se voir proposer une astreinte.

Il faut aussi négocier le montant de l'indemnisation des périodes d'astreintes. L'obligation de rester à domicile ou à proximité constitue bien une privation de liberté et une sujétion qui justifient nécessairement une rémunération (ou, selon, le souhait des salariés, un repos compensateur équivalent).

Il faut enfin négocier une rémunération majorée des temps d'intervention effectués au cours des astreintes, la majoration peut varier selon le moment où a lieu l'intervention (jour ou nuit, en semaine ou en week-end).

Modalités d'aménagement des horaires et du temps de travail des salariés à temps complet

Cadre hebdomadaire

Principe et dérogations

La « répartition de droit commun » de la durée du travail s'opère dans le cadre hebdomadaire selon un horaire collectif (soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).
L'horaire collectif est celui appliqué à une collectivité déterminée de salariés (travaillant dans un même établissement, atelier, service...). L'employeur doit afficher les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos (art. L. 3171-1 C. trav.).

Par dérogation à l'horaire collectif de travail, l'employeur peut mettre en place des horaires variables appelés **horaires individualisés** : les salariés peuvent alors choisir leurs heures d'arrivée et de départ en respectant des plages fixes et des plages mobiles (art. L. 3122-23 C. trav.).
La mise en place des horaires individualisés est subordonnée à :
- la demande du personnel ;
- l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel : lorsque la majorité des membres du comité d'entreprise se prononce contre un projet d'horaires variables, l'employeur ne peut pas l'imposer ;
- l'information préalable de l'inspecteur du travail.

Focus : la modification des horaires de travail s'impose-t-elle au salarié ?

« L'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur, sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos » (Cass. soc. 03/11/2011, n° 10-14.702 et 10-30.033).
Jusqu'à présent, la Cour de cassation opérait une distinction, concernant la modification des horaires à temps plein, entre **modification du contrat de travail** (qui exige l'accord du salarié) et **modification des conditions de travail** (qui s'impose aux salariés) en fonction du bouleversement du contrat, quelles que soient les circonstances (contractualisation ou non des horaires, bouleversement ou non de la vie personnelle ou familiale).

Dans cet arrêt, la Cour de cassation transpose aux salariés à temps plein les règles applicables aux salariés à temps partiel et décide désormais de prendre en compte les critères de la vie personnelle et familiale (nécessité d'engager des frais de garde d'enfant supplémentaires par exemple) ou du droit au repos (repos légaux quotidien et hebdomadaire) pour savoir si la modification des horaires s'impose ou non au salarié. Aucun autre critère, tel que le bouleversement des conditions de travail ou du rythme de travail, n'est nécessaire pour juger si la modification des horaires s'impose au salarié. Les parties sont renvoyées devant la Cour d'appel qui devra trancher la question au regard du nouveau critère dégagé (Cass. soc., 03/11/2011, n° 10-14.702 et 10-30.033).
Par ailleurs, si les horaires de travail sont contractualisés (attention, même s'ils sont mentionnés au contrat, ils peuvent n'avoir qu'une simple valeur informative), le salarié est en droit de refuser la modification de ses horaires, auquel cas l'employeur n'a d'autre alternative que de le maintenir aux conditions initiales d'emploi ou de procéder à son licenciement sans qu'aucune faute ne puisse lui être reproché.

Cadre pluri-hebdomadaire

Les modalités d'aménagement du temps de travail ont été profondément remaniées par la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail (loi n°2008-789 du 20 août 2008, JO 21/08/2008) qui a institué un dispositif unique d'organisation du temps de travail (art. L. 3122-1 à L. 3122-5 C. trav.).
Ce nouveau dispositif se substitue à la modulation, le travail par cycle, les jours de réduction du temps de travail sur le mois ou l'année et la modulation du temps partiel **(voir partie consacrée au temps partiel)**.
Toutefois, les accords collectifs conclus en vertu des dispositions antérieures à la réforme de 2008 restent applicables sans limitation dans le temps. Ainsi, l'entreprise qui relève d'un accord d'aménagement du temps de travail conclu avant le 22 août 2008 peut continuer à l'appliquer. Il reste en vigueur tant qu'il n'est pas dénoncé ou révisé.
En revanche, tout nouvel accord conclu à compter du 22 août 2008 doit respecter les dispositions de la loi sur le régime unique.

Répartition par décision de l'employeur sur une période de 4 semaines maximum

Ce système permet de faire alterner, sur une période de 4 semaines au maximum, des semaines basses (pouvant comporter des journées ou demi-journées de repos), moyennes ou hautes (au-delà de la durée légale) selon l'activité de l'entreprise (art. D. 3122-7-1 C. trav.).

Mise en place

Un accord collectif n'est pas nécessaire.
L'employeur établit unilatéralement le programme indicatif de la variation de la durée du travail et doit le soumettre pour avis, avant sa première mise en œuvre,

au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent. Ce programme doit indiquer, pour chaque semaine comprise dans la période de référence choisie, l'horaire et la répartition du travail (art. D. 3171-5 C. trav.).
De même, les modifications du programme de la variation doivent faire l'objet d'une consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'employeur doit également leur communiquer au moins une fois par an un bilan de la mise en œuvre de cet aménagement du temps de travail.

Délai de prévenance

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires (art. D. 3122-7-2 C. trav.).

Heures supplémentaires

Ce sont celles qui :

- sont effectuées au-delà de 39 heures par semaine ;
- sont effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence choisie (de quatre semaines au plus), déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire de 39 heures sur une semaine isolée (art. D. 3122-7-3 C. trav.).

Période de référence incomplète

En cas d'arrivée ou de départ au cours d'une période, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire doit être maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires (art. D. 3122-7-3 al. 4 C. trav.).

En cas d'absence du salarié

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Il est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises (art. D. 3122-7-3, al. 5 C. trav.).

Conseils pratiques : même si un accord collectif n'est pas nécessaire, rien ne vous interdit de négocier cette modalité d'aménagement du temps de travail avec des semaines hautes à 39 heures au plus.
Il faut d'abord s'assurer des souhaits des salariés en la matière mais l'octroi de demi-journées ou de journées complètes de repos (JRTT) paraît une bonne option. Dans ce cas, l'accord devra fixer les modalités de prise des jours de RTT au choix du salarié, les délais de prise de ces jours de RTT dans la limite d'une année, les délais de prévenance de l'employeur et les reports éventuels de ces jours en cas d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise (dans ce cas des contreparties peuvent être octroyées aux salariés), la possibilité de les accoler aux congés payés...

Il faut veiller à ce que l'accord fixe les conséquences de l'absence de prise des JRTT dans les délais impartis et prévoit bien le paiement, si possible majoré, des JRTT non pris. À défaut, les jours non pris par le salarié ne sont pas dûs par l'employeur, dès lors que le salarié ne peut pas rapporter la preuve que l'employeur ne l'a pas mis en mesure de prendre ses jours de repos (Cass. soc. 18/03/15, n°13-16369).

Répartition par accord collectif sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

En application de la loi Warsmann du 22 mars 2012, **la mise en place par accord collectif d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail**. Cette disposition, qui met un terme à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle la modulation du temps de travail est une modification du contrat, est applicable à compter du 24 mars 2012. L'employeur peut donc imposer cette modification aux salariés.

Conseil pratique : il est indispensable de prévoir dans l'accord que le salarié peut refuser cette modalité d'organisation du temps de travail sans qu'aucune faute ne puisse lui être reprochée. Vous pouvez ainsi indiquer que les salariés qui refuseront cette modification seront maintenus aux conditions actuelles d'emploi ou se verront appliquer une répartition de leur temps de travail sur 4 semaines maximum. Si vous ne parvenez pas obtenir l'intégration dans l'accord du droit de refus du salarié, il faudra, tout au long des négociations, consulter les salariés pour recueillir leurs positions sur le projet et ne pas engager votre signature si les salariés sont hostiles. En effet, si un accord collectif est conclu en la matière, le salarié ne pourra plus se prévaloir de la modification de son contrat pour refuser cette modalité d'aménagement du temps de travail, sauf à encourir une éventuelle mesure de licenciement pour faute.

Mise en place

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, est indispensable (art. L. 3122-2 C. trav.). L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche et peut donc comporter des dispositions qui seront moins favorables.

L'accord collectif doit prévoir au minimum :

- les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail (ce délai est fixé à 7 jours, sauf dispositions conventionnelles contraires) ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences et des arrivées et départs en cours de période.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne se calculent plus dans le cadre de la semaine, mais sur la période retenue pour l'organisation du temps de travail (cycle de plusieurs semaines, année...).

Les heures supplémentaires sont celles :

- en cours d'année, qui sont accomplies au-delà de la limite haute hebdomadaire

éventuellement fixée par l'accord (à défaut d'une telle limite, aucune heure supplémentaire ne peut être décomptée en cours d'année) ;
- en fin de période d'annualisation, effectuées au-delà de 1 607 heures par an ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées en cours d'année et déjà comptabilisées. Si le temps de travail est organisé sur plusieurs semaines et non pas sur l'année, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées en cours d'année (art. L. 3122-4 C. trav.).

Rémunération

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés sera indépendante de l'horaire réel. Le lissage permet de percevoir une rémunération minimale régulière tous les mois (art. L. 3122-5 C. trav.).

Conseils pratiques : cette modalité d'aménagement du temps de travail doit être vraiment justifiée dans la mesure où elle soumet les salariés à une insécurité sur leurs horaires, à des difficultés quant à l'organisation de leur vie personnelle et à des charges de travail importantes : c'est pourquoi l'accord doit indiquer les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.
Il convient, dans la mesure du possible, de partir des variations d'activité constatées les années précédentes pour déterminer les périodes où interviennent les fluctuations saisonnières. Vous pourrez ensuite négocier un programme indicatif de la répartition de la durée du travail même si ce dernier ne constitue pas une mention obligatoire de l'accord. Il faut prévoir que ce programme sera établi à chaque nouvelle période et soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.
L'accord peut utilement porter le délai de prévenance à 15 jours en cas de changement de durée et d'horaires de travail et accorder au salarié un droit de refus si ce délai n'est pas respecté. Si, cependant, il accepte, les heures ainsi accomplies devraient être majorées (ou donner lieu à une période de repos). En outre, même si ce délai est respecté, il faudrait préciser que le refus du salarié est de droit en cas d'obligations familiales impérieuses ou impératifs liés au suivi d'une formation, à l'instar des salariés à temps partiel.
L'accord doit fixer un seuil pour le déclenchement des heures supplémentaires en cours et en fin de période : vous pouvez ainsi prévoir que les heures supplémentaires sont celles qui ont été accomplies au-delà, par exemple, de 39 heures par semaine (si vous ne fixez aucune limite haute hebdomadaire, aucune heure supplémentaire ne sera décomptée en cours de période) ainsi que celles qui ont été exécutées au-delà, par exemple, de 1 580 heures (ou lieu des 1 607 heures prévues légalement) en fin de période.
L'accord doit également prévoir qu'en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, intervenant après ou pendant une période de modulation, aucune retenue sur le salaire ne doit être opérée lorsque le salarié a accompli une durée inférieure à l'horaire théorique. Le salarié doit pouvoir conserver le supplément de rémunération qu'il a perçu.

Heures supplémentaires

Définition

Une heure supplémentaire est une heure effectuée à la demande de l'employeur, ou avec l'accord de ce dernier, au-delà de la durée légale du travail.

Décompte des heures supplémentaires

En principe, les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile, du lundi 0h au dimanche 24h, sauf disposition contraire d'un accord d'entreprise ou d'établissement (art. L. 3122-1 C. trav.).

Attention : seules les heures de travail effectif **(voir partie consacrée au temps de travail et au temps de repos)** sont prises en compte pour déterminer les heures supplémentaires.

Obligation du salarié ou droit de refus du salarié

La décision de l'employeur de recourir aux heures supplémentaires s'impose au salarié dès lors que ces heures se situent dans le cadre légal.

Le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires demandées par l'employeur peut constituer une faute susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutefois, le refus du salarié est légitime lorsque :

- l'employeur ne respecte pas ses obligations (par exemple, s'il n'accorde pas au salarié la contrepartie en repos à laquelle il peut prétendre ou s'il n'applique pas la majoration de salaire liée aux heures supplémentaires accomplies) ;
- le salarié refuse exceptionnellement car le délai de prévenance est trop court (Cass. soc. 20/05/1997, n°94-43653).

Conseils pratiques : un délai de prévenance pour l'accomplissement d'heures supplémentaires peut être institué par accord pour permettre aux salariés de s'organiser par rapport à leurs contraintes personnelles. On peut ainsi envisager un délai de prévenance de 7 jours. Si ce délai n'est pas respecté, le salarié doit pouvoir refuser les heures supplémentaires que l'employeur lui demande d'exécuter sans être sanctionné. Si toutefois il accepte, les heures ainsi accomplies doivent ouvrir droit à une majoration de salaire supplémentaire (comme, par exemple, 50% de majoration de la 36ème à la 43ème heure, 100% au-delà).

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires constitue le seuil de déclenchement de la contrepartie obligatoire que l'employeur doit accorder au salarié, en plus du paiement des majorations de salaire pour heures supplémentaires (art. L. 3121-11 C. trav.).
Le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche (art. L. 3121-11 C. trav.). L'accord d'entreprise peut valablement fixer le volume du contingent à un niveau différent, et notamment supérieur, de celui prévu par l'accord de branche qui ne s'applique plus qu'à titre subsidiaire.
Cet accord fixe les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, les caractéristiques et les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos.
À défaut d'accord collectif, le contingent est fixé par décret à 220 heures par an et par salarié (art. D. 3121-14-1 C. trav.).
Les heures accomplies dans la limite du contingent donnent lieu à une simple information préalable des représentants du personnel lorsqu'ils existent (art. L. 3121-11-1 C. trav.) et n'ouvrent pas droit à une contrepartie en repos au bénéfice des salariés, sauf convention ou accord collectif plus favorable.
Si l'employeur souhaite faire effectuer aux salariés des heures supplémentaires au-delà du contingent, il doit consulter pour avis le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.
L'information communiquée aux représentants du personnel lors de leur consultation doit être complète et précise (motif du recours à ces heures, la période du recours, durée hebdomadaire de travail prévue, services et effectifs de salariés concernés).
À noter ! Lorsque le contingent annuel n'est pas fixé par voie conventionnelle, l'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (art. L. 3121-11 C. trav.).

Conseils ! L'accord d'entreprise peut réduire le contingent d'heures supplémentaires par rapport à celui fixé par décret ou l'éventuel accord de branche. Vous pouvez par exemple vous baser sur le contingent tel qu'il était fixé il y a plusieurs années avec un volume de 130 heures par an et par salarié, réduit à 90 heures en cas d'annualisation du temps de travail.

Contreparties

La majoration de salaire

Elle est fixée :

- par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
- en l'absence d'accord, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36ème heure à la 43ème heure incluse) et 50 % au-delà (à partir de la 44ème heure).

Le repos compensateur de remplacement

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir le remplacement de la rémunération des heures supplémentaires et/ou les majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement (art. L. 3121-24 C. trav.).

Une heure supplémentaire donne alors droit à un repos de 1 h 15 minutes pour les heures majorées à 25 % et à un repos de 1 h 30 minutes pour les heures majorées à 50 %.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation de négociation annuelle obligatoire, cette substitution peut être mise en place sur décision de l'employeur si le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

La contrepartie obligatoire en repos (liée au dépassement du contingent d'heures supplémentaires)

En plus des majorations de salaire ou du repos compensateur de remplacement prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (art. L. 3121-11, al. 2 C. trav.).

Elle est fixée par la loi :

- à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, seulement à défaut, un accord de branche, doit fixer les caractéristiques et les conditions de prise de cette contrepartie obligatoire en repos.

Le droit à repos est réputé ouvert dès que le salarié dispose d'une durée de repos égale à sept heures. Le repos doit alors être pris dans un délai maximal de deux mois.

Le salarié doit adresser sa demande de contrepartie obligatoire en repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de sept jours pour informer le salarié de sa décision.

L'employeur peut soit donner son accord, soit reporter la demande s'il justifie d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, il doit consulter les délégués du personnel, préciser au salarié les raisons du report et lui proposer une autre date comprise dans un délai de deux mois (art. D. 3121-11 et D. 3121-13 C. trav.).

À noter ! Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, elles doivent être départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées ; la situation de famille ; l'ancienneté dans l'entreprise (art. D. 3121-12 C. trav.).

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié.

Conseils ! En aucun cas l'accord ne doit permettre la réduction de la majoration liée à l'accomplissement d'heures supplémentaires. Vous ne devez négocier aucune disposition en ce sens.
Si l'employeur veut instaurer un repos compensateur de remplacement pour le paiement des heures supplémentaires, il ne faut pas l'imposer au salarié. Ce dernier doit pouvoir choisir entre le paiement et le repos. L'accord doit prévoir les modalités selon lesquelles il exercera son choix, le délai de prévenance pour la prise du repos...

Sanctions

Sanctions pénales

L'employeur est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 4e classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés, pour :

- les infractions à la réglementation des heures supplémentaires : contingent, rémunération ou repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos (art. R. 3124-7 C. trav.) ;
- le fait de méconnaître les stipulations d'un accord collectif concernant le régime juridique des heures supplémentaires (art. R. 3124-1 C. trav.) ;
- le fait d'appliquer des dispositions conventionnelles qui dérogent à la réglementation sur les heures supplémentaires, dans des conditions non autorisées par la loi (art. R. 3124-2 C. trav.).

En outre, le non-paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut être constitutif du délit de dissimulation d'emploi salarié. Le délit de dissimulation d'emploi salarié est notamment constitué en cas de mention volontaire sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (Cass. crim. 22/02/2000 n° 99-84643), sauf si cette mention résulte de l'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail (art. L. 8221-5 C. trav.).

Sanctions civiles

Lorsque l'employeur n'a pas payé les heures supplémentaires effectuées par le salarié, ce dernier peut demander outre leur paiement :

- des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires ; l'octroi de ces dommages-intérêts n'est pas subordonné à l'existence d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement des heures supplémentaires ni à la mauvaise foi de l'employeur ; il suffit de relever la carence de l'employeur (Cass. soc. 07/02/2001, n°98-45570) ;
- la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur ou la prise d'acte qui emporte les mêmes effets qu'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

En outre, en cas de rupture de la relation de travail, le travailleur dissimulé a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire (art. L. 8223-1 C. trav).

Travail à temps partiel

Définition

Un salarié à temps partiel est un salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle du travail (art. L. 3123-1 C. trav.). Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

État des lieux

4,2 millions de personnes travaillent aujourd'hui à temps partiel, soit 18,7% des salariés (étude CESE, novembre 2013), dont principalement des femmes. Un quart des travailleurs pauvres sont à temps partiel.

Selon une étude de la Dares (Dares analyses n°005, ministère du Travail, janvier 2013) réalisée en 2011, 32 % des salariés à temps partiel ne parviennent pas à trouver un emploi à temps complet. On parle alors de temps partiel « subi ». Ils occupent souvent des emplois peu qualifiés, précaires (CDD, intérim) avec de moindres accès à la formation et des rémunérations plus faibles que les salariés à temps partiels « choisis ».

À l'inverse, près de 70 % des salariés à temps partiel déclarent avoir choisi ce mode de travail, le plus souvent pour concilier vie familiale et professionnelle. Parmi les salariés en temps partiel « choisi », plus de 40 % déclarent avoir fait ce choix pour s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille. Il est difficile dans ces conditions de parler d'un temps de travail véritablement choisi lorsque ce dernier est induit notamment par la faiblesse du nombre de structures d'accueil (enfants ou personnes âgées dépendantes) ou, plus généralement, par le coût du mode de garde... Le taux de temps partiel « subi » est donc sans doute plus proche des 80 % que des 30 %.

La loi du 14 juin 2013 a profondément remanié les règles relatives au travail à temps partiel et confère à la négociation de branche un rôle prééminent. Tout l'enjeu de la négociation de branche et d'entreprise consiste donc à la fois à promouvoir et faciliter le passage à temps partiel choisi dans l'entreprise tout en luttant contre l'extrême précarité des salariés à temps partiel subi. Il consiste enfin et surtout à leur garantir autant que possible des conditions de travail et un salaire décents.

Focus : négociation collective dans les branches

La loi de sécurisation de l'emploi institue une obligation de négocier dans les branches sur les modalités d'organisation du temps partiel (art. L. 2241-13 C.trav.). Cette obligation vise les branches dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel (25 branches seraient concernées).
Les organisations patronales comme les organisations syndicales peuvent être à l'initiative de cette négociation.
Cette négociation devait s'ouvrir dans les trois mois suivants la promulgation de la loi ou dans les trois mois à compter de la date à laquelle il a été recensé au moins un tiers des effectifs travaillant à temps partiel dans la branche professionnelle.
Les thèmes qui doivent être abordés concernent la **durée minimale** d'activité, le **nombre** et la **durée des coupures** au sein d'une même journée, le **délai de prévenance** avant la modification des horaires, la rémunération des heures complémentaires.
Les négociateurs doivent être particulièrement vigilants lorsqu'ils sont amenés à négocier ce type de dispositions dérogatoires qui sont susceptibles d'avoir des conséquences très négatives pour les salariés concernés en termes de conditions de travail et de salaire.

Modalités de mise en place du temps partiel

On distingue le temps partiel subi, lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur, du temps partiel choisi, lorsqu'il est à la demande du salarié.

À l'initiative de l'employeur

Par accord collectif

La conclusion d'un accord collectif n'est pas exigée avant de recourir au temps partiel. Bien sûr, si un accord existe, l'employeur doit en respecter les dispositions conventionnelles.
Cependant, un accord collectif est indispensable lorsque l'entreprise entend déroger à certaines dispositions. Ainsi, est nécessaire :

- **un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, un accord de branche** pour le travail à temps partiel organisé sur tout ou partie de l'année (modulation) (art. L.3122-2 C.trav.) ;
- **un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement** pour :
  - le dépassement de la limite du dixième pour l'accomplissement d'heures complémentaires (art. L. 3123-18 C.trav.) ;
  - la réduction du délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail (art. L. 3123-22 C. trav.) ;
  - les dérogations relatives aux nombres et à la durée des coupures au cours d'une même journée (art. L. 3123-16 C. trav.).

- **un accord de branche étendu** pour :
  - la réduction du taux de majoration pour l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà du dixième (art. L. 3123-19 C. trav.) ;
  - les dérogations à la durée minimale de travail de 24 heures (art. L. 3123-14-3 C. trav.) ;
  - la mise en place des compléments d'heures (art. L. 3123-25 C. trav.).
  - autoriser l'employeur à proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps plein (art. L. 3123-8 C. trav.).

Sans accord collectif

Hormis pour les dispositions énoncées ci-dessus, une décision unilatérale de l'employeur peut mettre en place dans l'entreprise le travail à temps partiel après avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) et information de l'inspection du travail (art. D. 3123-1 C. trav.) ou, en l'absence de représentants du personnel, après information de ce dernier (art. L. 3123-2 C. trav.).

À la demande du salarié

Par un accord de branche ou d'entreprise qui peut fixer les conditions des demandes de passage à temps partiel (art. L .3123-5 C. trav.).

Par un dispositif légal de temps partiel choisi : le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandé avec accusé de réception 6 mois au moins avant la date à laquelle il entend passer à temps partiel. La lettre doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. L'employeur doit y répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 3 mois (art. L. 3123-6 et D. 3123-3 C. trav.).
À noter ! L'employeur ne peut le refuser que s'il justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Par un dispositif légal de priorité d'emploi, qui prévoit que le salarié à temps partiel souhaitant occuper un poste à temps plein ou le salarié à temps plein souhaitant occuper un poste à temps partiel, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à sa connaissance la liste des emplois disponibles correspondants (art. L. 3123-8 C. trav.). Cette priorité d'embauche est une obligation pour l'employeur, avant de procéder à un recrutement extérieur, dès lors que le salarié est volontaire. Si plusieurs salariés de même qualification sont volontaires sur le même poste, l'employeur peut choisir, dès lors qu'il n'y a pas discrimination ; des éléments objectifs doivent donc être retenus.

L'employeur peut également proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps plein qui ne ressort pas de sa catégorie professionnelle ou qui n'est pas équivalent si un accord de branche le prévoit (art. L. 3123-8 al.2 C. trav.).

Par un dispositif légal de temps partiel dans le cadre de congés personnels et familiaux :

- le congé parental d'éducation à temps partiel qui représente un droit pour le salarié, que l'employeur ne peut donc refuser, dès lors que le salarié remplit les conditions légales pour en bénéficier (art. L. 1225-47 à 51 C. trav.) ; il n'a pas à demander mais seulement à informer son employeur du point de départ et de la durée de la période durant laquelle il entend avoir une activité réduite (art. L. 1225-50 et 51 C. trav.) ;
- le congé enseignement (art. R. 6322-64 C. trav.) ; il est également de droit mais l'employeur peut différer sa date de prise pour raisons liées à l'entreprise (art. R. 6322-66 C. trav.) ;
- le temps partiel en raison des besoins de la vie familiale (art. L. 3123-7 C. trav.) ; ce dispositif permet, par exemple, de ne pas travailler pendant les vacances scolaires ; l'employeur ne peut le refuser que s'il justifie de raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- le congé de solidarité familiale : le salarié peut demander à le transformer en période d'activité à temps partiel, sous réserve de l'accord de l'employeur (art. L. 3142-16 à 18 C. trav.) ;
- le temps partiel pour création d'entreprise : le salarié créant ou reprenant une entreprise a droit à une période de temps partiel d'une durée d'un an (art. L. 3142-78 à 90 C. trav.) après information de l'employeur ; à défaut de réponse de la part de celui-ci dans les 30 jours, son accord est acquis (art. D. 3142-43 C. trav.) ;

Conseils pratiques

Autant que possible, l'accord doit favoriser le temps partiel choisi :

- Idéalement, il faudrait négocier un droit au temps partiel, quel que soit le dispositif dans lequel le salarié qui le sollicite s'inscrit. Actuellement, le seul dispositif qui autorise le salarié à passer à temps partiel sans que l'employeur puisse s'y opposer ou le différer est le congé parental. Et encore, même dans le cadre du congé parental, si le salarié peut imposer à l'employeur la durée du travail qu'il souhaite effectuer, il n'est pas maître de la répartition de ses heures de travail. Ainsi, si un salarié qui souhaite travailler 28 heures par semaine réparties sur 4 jours pour s'occuper de son enfant le mercredi, se voit imposer par son employeur de venir travailler 28 heures sur 5 jours, il sera de fait privé de son droit à congé parental.
  Il importe donc que le salarié puisse choisir la répartition de ses heures de travail sans que l'employeur puisse s'y opposer, sauf si l'employeur démontre que la répartition souhaitée est incompatible avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il conviendrait donc de négocier des dispositions en ce sens.
- Il faudrait raccourcir les délais légaux pour la demande du salarié de passage à temps partiel légal choisi et pour la réponse de l'employeur (3 mois pour la demande et 1 mois pour la réponse paraissent raisonnables).

- Un suivi des charges de travail du salarié doit être institué : ces dernières doivent être allégées proportionnellement à la nouvelle durée du travail du salarié. L'accord pourrait ainsi prévoir que l'aménagement des charges de travail fera l'objet d'une discussion entre le salarié, assisté d'un représentant du personnel, et sa hiérarchie.
- L'accord doit garantir le droit pour le salarié de revenir à temps complet à tout moment, notamment en cas de difficultés financières ou de changement dans la situation du salarié.
- Le fait pour un salarié de choisir de passer à temps partiel ne doit pas impliquer le sacrifice de sa carrière professionnelle. L'accord doit apporter des garanties en termes de formation et d'évolution de carrière.
- L'accord doit mobiliser le compte épargne temps pour contribuer au moins en partie au financement du passage à temps partiel choisi **(voir partie consacrée au compte épargne temps)**.

Focus : les prérogatives des représentants du personnel en matière de travail à temps partiel.

Mise en place du temps partiel

Les représentants du personnel doivent être consultés lors de la mise en place du temps partiel dans l'entreprise.
Les obligations diffèrent selon la nature de l'acte (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur) instaurant le temps partiel dans l'entreprise et la présence ou non de représentants du personnel dans l'entreprise :

- **En présence d'un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise :** le comité d'entreprise devra être informé et consulté sur l'introduction du travail à temps partiel dans le cadre de ses prérogatives habituelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail (art. L. 2323-6, L. 2323-27 et L. 2323-29 C. trav.). Le CHSCT devra également être informé et consulté, préalablement au CE, dans la mesure où il s'agit d'une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (art. L. 4612-8 C. trav.).
- **En l'absence d'accord :** le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté. Cette consultation porte sur le principe de l'introduction du temps partiel et sur les modalités de son organisation. Elle doit être préalable à toute embauche ou tout passage à temps partiel. Cet avis doit être l'occasion d'un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur l'introduction du temps partiel dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de son organisation. L'employeur doit communiquer aux représentants du personnel les modalités d'horaires envisagées, la nature des emplois à temps partiel, les qualifications et le nombre de travailleurs concernés. L'avis des représentants du personnel est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours (art. L. 3123-2 et D. 3123-1 C. trav.).

- **En l'absence d'accord et de représentants du personnel :** le temps partiel peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail (art. L. 3123-2 C.trav.).

En cas d'utilisation régulière du travail à temps partiel, l'employeur n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel lors de chaque embauche ou de chaque passage à temps partiel.

Suivi du temps partiel

L'employeur doit communiquer au moins une fois par an un bilan du travail à temps partiel au CE ou, à défaut, aux DP ainsi qu'aux délégués syndicaux (art. L. 3123-3 C. trav.).

Lors de la réunion consacrée à ce bilan, l'employeur doit expliquer les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de passer à temps complet (art. R. 3123-2 C. trav.).

- **Dans les entreprises de moins de 300 salariés** qui disposent d'un comité d'entreprise, l'employeur doit lui remettre, tous les ans, un rapport annuel d'information qui comprend le nombre, le sexe et la qualification des salariés à temps partiel, les horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise et les motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à temps partiel (art. R. 2323-8 et R. 2323-9 C. trav.). Ce bilan peut être intégré dans le rapport annuel unique remis au CE.
- **Dans les entreprises de 300 salariés et plus**, l'employeur doit informer le comité d'entreprise tous les trimestres de la situation de l'emploi dans l'entreprise. Cette information comprend notamment l'évolution mois par mois du nombre et de la qualification des salariés employés à temps partiel et les motifs qui ont conduit à recourir à des emplois à temps partiel (art. R. 2323-10 C. trav.).

Le bilan du travail à temps partiel porte notamment sur :

- le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
- le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel (art. R. 3123-2 al. 1 à 3 C. trav.).

L'employeur doit également informer chaque année le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de 24 heures formulées par les salariés (art. L. 3123-14-2, al. 2, C. trav.).

Lorsque le temps partiel est aménagé sur tout ou partie de l'année, le CE doit délibérer chaque année sur les conditions d'application de ce dispositif (art. L. 2323-29 C. trav.).

Durée & organisation du temps partiel

Durée du travail à temps partiel

Durée maximale

La durée du travail des salariés à temps partiel doit être inférieure à la durée légale hebdomadaire (35 heures), ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures), ou à la durée conventionnelle si cette dernière est inférieure. Un salarié à temps partiel ne peut jamais être amené à travailler pour une durée équivalente à la durée légale ou conventionnelle du travail. À défaut, le contrat de travail à temps partiel peut être requalifié en un contrat à temps plein.

Focus : cumuler plusieurs emplois à temps partiel

Un salarié à temps partiel peut exercer un autre emploi à temps partiel dès lors qu'il ne dépasse pas les limites posées par les règles sur la durée du travail, c'est-à-dire 10 heures par jour et 44 heures par semaine (art. L. 8261-1 C. trav.).
Une clause d'exclusivité par laquelle le salarié s'engagerait à consacrer l'exclusivité de son activité à son employeur porte atteinte à la liberté du travail et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et justifiée par la nature de la tâche à accomplir.
Conseil ! Il faudrait parvenir à négocier l'exclusion des salariés à temps partiel du champ d'application des clauses d'exclusivité au motif qu'elles portent une atteinte excessive à leur liberté du travail et au droit des salariés à un salaire décent.

Durée minimale

Depuis la loi du 14 juin 2013, il existe une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel fixée à **24 heures** par semaine (104 heures par mois, 1 102 heures par an).
Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas automatiquement à tous les salariés. Tout dépend de la date de signature de leur contrat de travail :

- les contrats conclus entre le 1er janvier et le 21 janvier 2014 ou depuis le 1er juillet 2014 sont soumis à la durée minimale de 24 heures ;
- les contrats conclus avant le 1er janvier 2014 ou entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 ne doivent pas respecter obligatoirement la durée minimale de 24 heures. Le salarié peut toutefois demander à en bénéficier, puisqu'il dispose d'une priorité d'emploi en la matière ; mais l'employeur peut refuser en l'absence d'emploi disponible (Ordonnance 2015-82 du 29/01/15, JO 30/01).

De nombreuses exceptions ont été instituées par la loi et des dérogations par accord de branche sont possibles.

Exceptions

La durée minimale n'est pas obligatoire :

- pour les salariés étudiants de moins de 26 ans ;
- lorsque l'employeur est un particulier ;
- lorsque l'employeur est une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une association intermédiaire et si le parcours d'insertion du salarié le justifie ;

- pour les contrats de 7 jours ou moins ;
- pour les contrats de remplacement d'un salarié (CDD ou CTT).

Dérogations

Une durée inférieure à 24 heures peut être fixée :

- à la demande écrite du salarié motivée par des contraintes personnelles ou par le fait qu'il cumule déjà plusieurs activités à temps partiel pour une durée au moins égale à 24 heures par semaine ; l'employeur peut accepter ou refuser une telle demande ; les horaires de travail des salariés doivent alors être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (art. L. 3123-14-4 C. trav.) ; attention, si le salarié souhaite, par la suite, reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale, il ne bénéficie que d'une priorité sur les emplois disponibles ;
- par accord de branche étendu ; les salariés doivent alors bénéficier d'horaires réguliers ou leur permettant de cumuler plusieurs activités pour une durée d'activité au moins égale à 24 heures par semaine (art. L.3123-14-3 C. trav.).

Les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée minimale (en dehors des exceptions légales et des dérogations conventionnelles) peuvent demander au juge d'ordonner à l'employeur d'appliquer la durée minimale ainsi qu'un rappel de salaires correspondant à la différence entre la durée minimale et le nombre d'heures qu'ils ont effectuées.

Conseils pratiques. Négociation au niveau de la branche

La loi prévoit déjà de nombreux cas de dérogations à cette durée minimale. Il faut donc être très vigilant lorsque vous négociez dans votre branche car l'instauration d'une durée minimale de 24 heures vise à mieux garantir les droits des salariés à temps partiel et qu'une énième exception nous paraît surabondante par rapport au dispositif légal.

Rien ne vous oblige donc à déroger à la durée minimale de 24 heures. Or, dans la mesure où un accord de branche étendu est indispensable, les entreprises ne pourront pas déroger à la durée minimale de 24 heures par semaine (en dehors des exceptions limitativement énumérées par la loi) à défaut d'accord de branche en ce sens.

Vous êtes donc en position de force pour imposer vos exigences.

Sachez qu'une quarantaine de branches (Animation, cabinets dentaires, édition, entreprises de propreté, hospitalisation privée à but lucratif, Pôle Emploi, restauration rapide, répartition pharmaceutique, sport...) ont déjà négocié des accords dérogeant à la durée minimale (dont plus d'une vingtaine ont été étendus).

Il faut donc en premier lieu déterminer si l'introduction de cette dérogation est ou non opportune dans votre branche et, en admettant qu'elle le soit vraiment, à quel volume d'heures il conviendrait de fixer la durée minimale des contrats en fonction des contraintes d'activité et sur la base d'un état des lieux de la situation des salariés de la branche.

Si la nécessité de la fixation d'une durée minimale inférieure à 24 heures est démontrée, c'est à la condition sine qua non de parvenir à négocier de réelles garanties de regroupement et de régularité des horaires de travail au bénéfice des salariés :

- Si les heures de travail sont regroupées en journées de travail, elles ne peuvent pas comporter plus d'une coupure dans la journée, d'une heure maximum. La journée travaillée, quant à elle, doit comporter au moins 6 heures de travail.
- Si les heures de travail sont regroupées en demi-journées de travail, elles ne peuvent comporter aucune coupure. La demi-journée travaillée doit comporter au moins 3 heures de travail.
- Les horaires de travail du salarié doivent obligatoirement être contractualisés de manière à ce qu'ils soient prévisibles et qu'ils lui permettent ainsi de compléter son activité par un autre emploi. En effet, la loi impose seulement au contrat de préciser la durée du travail, sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués au salarié pour chaque journée travaillée. Ces dispositions ne suffisent pas pour rendre effective la possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi à temps partiel. Il doit connaître précisément ses horaires de travail.

Conseils pratiques. Négociation au niveau de l'entreprise

Idéalement, il faudrait parvenir à négocier l'application de la durée minimale à tous les salariés, quelle que soit la date de signature du contrat de travail, pour contrecarrer les effets pervers de l'ordonnance du 29 janvier 2015. Par ailleurs, si l'employeur souhaite déroger à la durée minimale dans l'entreprise, il faut impérativement vérifier si l'accord de branche dont vous dépendez l'autorise et si ce dernier a bien été étendu par arrêté.

L'accord doit prévoir des garanties sur le regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées (minimum 6 heures) ou des demi-journées (minimum 3 heures) régulières ou complètes, et contraindre à contractualiser les horaires des salariés concernés. Aucune modification de la répartition des heures ne pourra alors intervenir sans l'accord exprès du salarié.

Il faut essayer d'encadrer la demande individuelle du salarié qui souhaite travailler moins de 24 heures par semaine pour contraintes personnelles ou cumul d'emplois. Il conviendrait en effet d'obtenir des garanties sur cette demande qui doit être libre et effectuée en toute indépendance, loin de toutes les pressions que les entreprises seront tentées d'exercer, a fortiori lors de l'embauche du salarié. Pour sécuriser cette procédure, on peut envisager l'information et la consultation du CE lorsque le nombre de demandes individuelles dépasse un pourcentage qu'il vous appartiendra de déterminer.

En outre, l'accord doit permettre au salarié qui adresse une demande de dérogation à l'employeur de choisir le volume d'heures souhaitées et leur répartition entre les jours de la semaine. L'employeur ne pourra refuser cette demande que si ce refus est motivé par l'intérêt de l'entreprise.

Par ailleurs, l'accord collectif doit accorder aux salariés qui ont obtenu une dérogation un véritable droit de retour aux 24 heures sur simple demande. Cette demande doit pouvoir être exercée à tout moment. L'accord devra également en fixer les modalités (forme de la demande, délai de mise en œuvre…).

Le CE devra être informé chaque année sur le nombre de demandes de retour aux 24 heures et les délais de traitement de ces demandes.
Enfin le CE doit être informé des réponses faites aux demandes de dérogations individuelles. La loi n'oblige à informer le CE que sur le nombre de dérogations individuelles que l'employeur a reçues (art. L. 3123-14-2 C. trav.).

Organisation par semaine, par mois, sur tout ou partie de l'année

Le travail à temps partiel peut être organisé :
- par semaine : la durée du travail est identique d'une semaine sur l'autre ;
- par mois : la durée du travail est alors identique chaque mois mais peut varier d'une semaine à l'autre ;
- sur tout ou partie de l'année (art. L. 3122-2 C. trav.) : cette modalité d'organisation du temps de travail permet de faire varier la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il s'agit ni plus ni moins d'une modulation du temps de travail. La durée minimale, de même que ses dérogations, s'appliquent à ce dispositif. En outre, il n'est pas exigé que le contrat de travail comporte la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

Lorsque le temps de travail est organisé sur tout ou partie de l'année, un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche, est nécessaire. Il doit notamment prévoir :
- les conditions et les délais de prévenance (7 jours sauf dérogation conventionnelle avec un minimum de 3 jours) des changements de durée ou d'horaire de travail,
- les conditions de prise en compte des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période,
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
  Le comité d'entreprise délibère chaque année sur les aménagements d'horaires des salariés soumis au régime du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.

Conseils pratiques

La CFTC est hostile aux dispositifs tels que l'annualisation du temps de travail consistant à flexibiliser encore davantage un public déjà précarisé par la durée du travail qu'on lui impose. Outre le fait qu'on lui retire le bénéfice des heures complémentaires qui lui permettaient de compléter ses revenus, la flexibilisation de ses horaires de travail ne l'autorisera plus, en pratique, à cumuler son emploi avec un autre travail à temps partiel. L'introduction de ce dispositif dans l'entreprise doit donc être justifiée par l'employeur compte tenu de la nature de l'activité.
Pour autant, si vous êtes amené à négocier ce type de dispositions, il vous faudra obtenir des contreparties au bénéfice des salariés.
Aucune dérogation conventionnelle à la durée minimale des 24 heures ou au nombre ou à la durée des coupures ne peut être admise pour les salariés soumis à une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

Idéalement, l'accord pourrait consacrer un droit de refus du salarié dont le temps de travail varie sur tout ou partie de l'année pour toute modification de son planning et prévoir qu'en cas de refus, aucune faute ne pourra être reprochée au salarié.
À défaut, le délai de prévenance est très important à négocier puisqu'il s'agit d'une variable essentielle pour parvenir à concilier sa vie personnelle et professionnelle. L'accord peut utilement prévoir qu'aucune modification de planning ne peut intervenir moins d'un mois avant. À défaut, les heures ainsi accomplies seront majorées à 50%.
L'accord peut également lister les motifs pour lesquels une modification du planning peut intervenir. Les cas ainsi énumérés doivent être précis et exceptionnels pour éviter une précarisation accrue des horaires de travail.
L'accord doit fixer une limite haute d'heures de travail susceptibles d'être accomplies par le salarié au-delà de laquelle l'employeur devra procéder au paiement des heures complémentaires majorées.
Lorsque la rémunération est lissée, l'accord pourrait utilement prévoir, en cas de licenciement non fautif, que le salarié conserve l'éventuel trop-perçu de rémunération qu'il a reçu par rapport au nombre d'heures réellement travaillées.
De même, l'accord doit déterminer les conditions de prise en compte des absences. Avant l'intervention de la loi du 20 août 2008, la loi prévoyait que les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié (art. L 3122-17 ancien C. trav.). Le salarié ne peut donc accomplir de ce fait, suite à une absence non récupérable, un temps de travail non rémunéré totalement ou partiellement (Circ. 3/03/00). Nous vous conseillons de vous fonder sur ces anciennes dispositions et de négocier leur intégration dans l'accord.
La question de l'incidence de l'absence pour maladie sur la rémunération du salarié en cas de lissage de la rémunération se pose concrètement à la fin du mois pour calculer le salaire mensuel et à la fin de l'année pour régulariser le salaire en fonction de la durée annuelle de travail réellement effectuée par le salarié.
En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident du travail, la Cour de cassation considère que l'horaire à prendre en compte pour indemniser le salarié est l'horaire moyen fixé par l'accord, peu importe que l'absence du salarié corresponde à une période de haute ou de basse activité (Cass. soc. 19/07/94, n° 90-43.013).
Vous pouvez d'ailleurs reprendre ce principe pour l'étendre à toutes les causes d'absences indemnisées en indiquant que la rémunération lissée sert de base de calcul.
Par ailleurs, à la fin de la période de variation de la durée du travail, l'employeur vérifiera si le compte annuel des heures de travail du salarié est créditeur ou débiteur afin de régulariser la rémunération du salarié en fonction des heures effectuées lorsque la rémunération est lissée.
Pour calculer cette régularisation, la Cour de cassation interdit de retenir la durée hebdomadaire moyenne de modulation, comme mode de décompte des

jours d'absence pour maladie pendant la période de haute activité. Une telle modalité de calcul constitue, malgré son caractère apparemment neutre, une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié interdite par l'article L. 1132-1 du Code du travail (Cass. soc. 9/01/07, n° 05-43.962).

Coupures par jour

Une coupure sépare 2 séquences autonomes de travail (contrairement à la pause qui constitue un arrêt momentané au sein d'une même séquence pour permettre un temps de repos) et résulte de l'organisation des horaires de travail (comme dans la grande distribution).

Le principe est que la journée de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures. Mais un accord de branche étendu ou d'entreprise peut y déroger (art. L. 3123-16 C. trav.). Ces accords dérogatoires doivent définir les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés exercent leur activité, ainsi que leur répartition dans la journée en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. Ces accords doivent comporter des contreparties spécifiques au bénéfice des salariés (art. L. 3123-16 C. trav.).

Le non-respect du nombre ou de la durée des coupures quotidiennes est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 5ème classe (art. R. 3124-9 C. trav.). Le salarié peut réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (Cass. soc. 12/12/12, n°11-23421).

Conseils pratiques

Ce type de dérogation est à éviter absolument, quelles que soient les contreparties, faute de quoi on risque d'aboutir à une durée d'amplitude disproportionnée par rapport à la durée journalière de travail.

Si cette disposition s'avère indispensable, elle doit demeurer exceptionnelle et motivée. Un certain nombre de garanties doivent être introduites dans l'accord :

- les représentants du personnel doivent être consultés ;
- la coupure doit être inférieure à un nombre d'heures que vous déterminerez ;
- le salarié doit donner son accord ; aucune faute ne peut lui être reprochée en cas de refus ;
- la durée du travail de la journée doit être au moins égale à 6 heures ; une durée inférieure n'apportera pas de garantie suffisante au salarié ; imaginons en effet un salarié qui vient travailler 1h30, puis subit une coupure de 2h50 qui ne lui permet pas de travailler ailleurs dans l'intervalle, puis travaille à nouveau 1h30, il aura eu, pour 3 heures travaillées, presque autant de temps de pause non rémunéré) ;
- la durée du travail mensuelle du salarié doit être au moins égale à 104 heures, ce qui correspond à un contrat de travail de 24 heures par semaine (durée minimale) ; en effet, selon les nouvelles dispositions légales, les salariés dont la durée du travail est inférieure à 24h/semaine doivent avoir des horaires regroupés en journées ou demi-journées de travail, ce qui interdit, à notre sens, une dérogation aux règles relatives aux interruptions d'activité ;

- les heures accomplies dans ce cadre doivent être majorées ; l'accord peut également envisager le paiement d'une partie du temps consacré à la coupure, voire même son assimilation à du temps de travail effectif ; vous pouvez aussi envisager un système de gradation de majoration d'heures selon le degré de contraintes subies par le salarié : par exemple, si la durée du travail de la journée est égale à seulement 3 heures, les heures sont majorées à 100% ; si elle est égale à 4 heures, elles sont majorées à 75% ; pour 5 heures de travail, elles sont majorées à 50%... tout dépend des garanties que vous aurez réussi à obtenir de l'employeur quant à la durée minimale de la journée de travail ;
- l'amplitude doit être strictement limitée si on veut permettre au salarié à temps partiel d'occuper un autre emploi ; mais tout dépend des garanties que vous aurez obtenues parmi celles énumérées ci-dessus ; ainsi, si vous obtenez au cours de la négociation que la durée minimale de la journée soit au moins égale à 6 heures, l'amplitude peut valablement être limitée à 8 ou 9 heures ; en revanche, si la durée minimale de la journée est seulement égale à 3 heures, l'amplitude sera limitée à 5 ou 6 heures ; en l'absence de disposition conventionnelle relative à la durée minimale de la journée, on peut envisager de fixer l'amplitude à 6 ou 7 heures.

Modification de la répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail, prévue au contrat, peut être modifiée à l'initiative de l'employeur dans les cas et conditions prévues au contrat (art. L. 3123-14, 22, 24 C. trav.). Par exemple, le contrat peut prévoir la modification de la répartition en cas de variation de l'activité de l'entreprise, d'absence prolongée d'un salarié, ... À défaut d'une telle clause, l'accord du salarié est requis et son refus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.
L'employeur doit informer le salarié de son intention de la modifier, en respectant un délai de prévenance. Ainsi toute modification de la durée entre les jours de la semaine (ex : x heures le lundi, x heures le mardi...) ou entre les semaines du mois (ex : semaine 1 = x heures, semaine 2 = x heures...) est notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu (art. L. 3123-21 C. trav.).
Mais un accord de branche étendu ou d'entreprise peut faire varier ce délai de prévenance en deçà de 7 jours, jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, et doit prévoir des contreparties (repos, rémunération) pour le salarié lorsque le délai de prévenance est réduit (art. L. 3123-22 C. trav.).
En outre, l'accord qui réduit le délai de prévenance en-deçà de 7 jours doit également comporter des garanties relatives à :
- l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein (notamment en matière de promotion, de carrière et de formation ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée (art. L. 3123-23 C. trav.).

Conseils pratiques

Naturellement, rien ne vous oblige, dans le cadre de la négociation, à déroger à ce délai légal.

Idéalement, l'accord pourrait consacrer l'obligation de contractualiser les horaires de travail avec, pour corollaire, un droit de refus du salarié pour toute modification de son planning. Ainsi, en cas de refus du salarié, aucune faute ne pourra être reprochée au salarié. Actuellement, son refus est de droit lorsque le changement est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée (art. L. 3123-24 C. trav.). L'article L. 3122-37 du Code du travail indique que la notion d'« obligations familiales impérieuses » vise notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Une circulaire ministérielle du 03/03/2000 précise que le salarié doit donner à l'employeur les justifications de ses obligations. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation n'a pas reconnu ces obligations impérieuses (Cass. soc. 06/05/2009, n° 07-41766 : femme élevant seule ses 2 enfants de 17 et 9 ans et à qui l'employeur demandait de travailler le samedi).

De même, le refus du salarié est de droit lorsque le contrat n'a pas prévu les cas et la nature de la modification

Comme nous l'avons dit pour le temps partiel organisé sur tout ou partie de l'année, le délai de prévenance est très important à négocier puisqu'il s'agit d'une variable essentielle pour parvenir à concilier sa vie personnelle et professionnelle. L'accord peut utilement prévoir qu'aucune modification de planning ne peut intervenir moins d'un mois avant. À défaut, les heures ainsi accomplies seront majorées à 50%.

L'accord peut également lister les motifs pour lesquels une modification du planning peut intervenir. Les cas ainsi énumérés doivent être précis et exceptionnels pour éviter une précarisation accrue des horaires de travail.

En cas de dérogation au délai légal de prévenance, l'accord collectif doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles que le salarié effectue au-delà de la durée du travail prévue à son contrat.

Conditions de mise en oeuvre

L'employeur peut faire accomplir au salarié des heures complémentaires sous les réserves suivantes :

- le contrat de travail du salarié doit prévoir le recours aux heures complémentaires et fixer le volume d'heures pouvant être effectués (art. L. 3123-14 C. trav.) ;
- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée de travail légale ou conventionnelle (mensuelle, hebdomadaire ou annuelle) ;

- le nombre d'heures complémentaires (effectuées par semaine, mois ou année) ne peut être supérieur au 1/10ème de la durée (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) prévue au contrat (ex : si un salarié travaille 10 heures par semaine, il ne pourra faire qu'une heure complémentaire maximum par semaine) ; toutefois, cette limite peut être portée au tiers de l'horaire contractuel par un accord de branche étendu ou d'entreprise (art. L. 3123-18 C. trav.).

Le non-respect de ces limites est sanctionné par une peine d'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav. art. R. 3124-8).

Le salarié peut également obtenir des dommages et intérêts. Il peut même demander, s'il a été amené à travailler à temps plein, y compris brièvement, la requalification de son contrat en contrat à temps complet.

Paiement des heures complémentaires

Depuis la loi du 14 juin 2013, les heures effectuées dans la limite du 1/10ème de la durée fixée au contrat doivent donner lieu à une majoration de salaire de 10 % (art. L. 3123-17 al.3 C. trav.), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Les heures effectuées au-delà du 1/10ème sont quant à elles majorées de 25 % (art. L. 3123-19 C. trav.). Cependant, depuis la loi du 14 juin 2013, ce taux peut être réduit, sans pouvoir être inférieur à 10 %, par accord de branche étendu.

Les heures complémentaires sont obligatoirement payées. La rémunération des heures complémentaires ne peut être remplacée par un repos compensateur équivalent.

En cas de litige relatif à l'existence et au nombre d'heures complémentaires, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectués par le salarié, ce dernier devant lui-même fournir au juge les éléments étayant sa demande (art. L. 3171-4 C. trav.).

Sanctions ! L'employeur qui ne respecte pas les règles relatives aux majorations des heures complémentaires est sanctionné par une peine d'amende prévue pour les contraventions de 4ème classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (art. R. 3124-10 C. trav.). En outre, l'absence de paiement total ou partiel des heures complémentaires ou de mention sur le bulletin de paie de ces dernières est constitutive du délit de travail dissimulé. Le salarié employé dans ces conditions peut réclamer, lors de la rupture de son contrat, une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire (art. L. 8223-1 C. trav.).

Utilisation régulière d'heures complémentaires

Lorsque, pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, ou sur la période prévue par l'accord collectif (s'il en existe un), l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. Le nouvel horaire est égal à l'horaire antérieur auquel est ajouté la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli (art. L. 3123-15 C. trav.).

Obligation du salarié ou droit de refus du salarié

Le refus d'effectuer des heures complémentaires prévues par le contrat, dans le respect des limites légales, peut constituer une faute selon la jurisprudence actuelle. À l'inverse, un tel refus au-delà de ces limites, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Cette règle s'applique aussi lorsque, à l'intérieur de ces limites, le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (art. L. 3123-20 C. trav.). Il ne va de même lorsque le contrat de travail ne prévoit pas le recours aux heures complémentaires.

Conseils pratiques

En aucun cas il ne faut déroger à la majoration de 25% prévue pour les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10ème.
Si vous le pouvez, en vertu du principe d'égalité de traitement, il faudrait essayer au contraire de porter à 25 % la majoration prévue pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10ème puis à 50 % pour les heures accomplies au-delà, par analogie avec les heures supplémentaires réalisées par les salariés à temps plein.
Par ailleurs, l'accord devrait instituer au bénéfice des salariés un droit de refus d'accomplir des heures complémentaires.
Il conviendrait également d'augmenter le délai de prévenance des salariés beaucoup trop bref pour permettre au salarié de s'organiser. Un délai d'au moins 7 jours est indispensable.

Compléments d'heures (art. L. 3123-25 C. trav.)

Ils ont été créés par la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.
Ils consistent à augmenter temporairement la durée du travail du salarié à temps partiel sans que les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire. Le salarié travaille donc davantage mais il n'a pas droit aux majorations liées aux heures complémentaires.

L'employeur peut recourir aux compléments d'heures à condition :

- qu'un **accord de branche étendu** l'autorise. Cet accord doit préciser :
  - le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus avec le salarié (dans la limite de 8 par an), sauf remplacement d'un salarié absent nommément désigné (dans ce cas, le nombre d'avenants peut être supérieur à 8 par an),
  - les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures ;

- qu'un **avenant au contrat de travail** soit conclu et mentionne les modalités de son exécution. L'avenant doit préciser la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre et la répartition des heures de travail, ainsi que le nom du salarié absent lorsque l'avenant est conclu dans le cadre d'un remplacement.

Conseils pratiques

Si l'employeur souhaite négocier des compléments d'heures dans l'entreprise, il faut impérativement vérifier si l'accord de branche dont vous dépendez l'autorise et si ce dernier a bien été étendu par arrêté.
Dans l'hypothèse où vos négociations abordent ce sujet, il faut impérativement prévoir dans l'accord de branche ou, si ce dernier a déjà été conclu et qu'il ne prévoit rien, dans l'accord d'entreprise, la majoration des heures accomplies dans le cadre de cet avenant (25% pour les heures accomplies dans la limite du dixième de la durée du travail prévue au contrat initial, 50% au-delà).
Dans la mesure du possible, le principe du volontariat doit être consacré dans l'accord de branche (ou d'entreprise) pour l'attribution des compléments d'heures.

En tout état de cause, il conviendrait de réserver le recours aux compléments d'heures aux situations dans lesquelles le volume d'heures complémentaires que le salarié est autorisé à effectuer est insuffisant pour satisfaire le besoin de l'entreprise. À défaut, l'employeur doit juste demander au salarié d'accomplir des heures complémentaires et payer les majorations correspondantes.

L'accord de branche doit prévoir les modalités d'information des salariés sur les compléments d'heures que l'employeur peut être amené à proposer. De même, il doit indiquer sous quelle forme les salariés intéressés peuvent postuler à ces offres. Si l'employeur propose directement au salarié un complément d'heures, cette proposition doit être formalisée et un délai de réflexion doit être institué au bénéfice du salarié. Le salarié qui refuse de signer un avenant ne peut être sanctionné ni faire l'objet d'une mesure de licenciement.
Pour éviter que les salariés connaissent des variations successives de durée et d'horaires de travail, qui font peser des contraintes excessives sur leur vie personnelle, l'accord peut instaurer un délai d'application permettant au salarié qui a signé un complément d'heures de s'organiser avant que ses nouveaux horaires ne s'appliquent.

Par ailleurs, la loi ne fixe pas de limite à la durée d'application des avenants de complément d'heures. Autrement dit, l'avenant pourrait s'appliquer pendant une longue période. C'est pourquoi il conviendrait que l'accord de branche ou d'entreprise instaure une durée maximale d'application au complément d'heures. On peut également envisager qu'au-delà d'un mois, les heures accomplies au-delà de la durée du travail fixée au contrat initial soient toutes majorées à 25 %.
De même la loi est muette quant au volume d'heures que le salarié peut être amené à effectuer dans le cadre de ces compléments d'heures. Il serait bon que l'accord rappelle que le temps de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être porté au même niveau que la durée légale ou conventionnelle du travail.
L'accord pourrait également réduire de moitié au moins le nombre d'avenants de compléments d'heures susceptibles légalement d'être conclus avec le même salarié pour les limiter à 4 par an (au lieu de 8).

Conventions de forfait

Il existe plusieurs types de conventions de forfait :
- le forfait hebdomadaire ou mensuel en heures de travail ;
- le forfait annuel en heures de travail ;
- le forfait annuel en jours de travail.

Important ! Quel que soit le type de forfait, la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord écrit du salarié (art. L. 3121-40 C. trav.). L'employeur ne peut donc pas imposer aux salariés la conclusion de telles conventions. Si le salarié refuse de signer une convention individuelle de forfait, l'employeur n'a d'autre alternative que de renoncer à appliquer la convention au salarié ou engager une procédure de licenciement, sans qu'aucune faute ne puisse être reprochée au salarié (Cass. soc. 30/05/07, n° 05-41.802).

À noter ! Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (art. L. 2323-29 C. trav.).

Conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois (art. L. 3121-38 C. trav.)

Elles permettent de mensualiser les heures supplémentaires accomplies sur la semaine ou le mois.

Mise en place

La loi n'exige pas la conclusion d'un accord collectif avant de recourir à ces types de forfait (contrairement aux conventions de forfait annuel).

Pour être valable, la convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois doit :
- recueillir l'accord écrit du salarié : la convention doit être établie par écrit et recueillir l'accord exprès du salarié (art. L. 3121-40 C. trav.) ;
- fixer le nombre d'heures incluses dans le forfait : le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la convention de forfait doit être déterminé (ex : 39 heures par semaine) ; en cas de dépassement du forfait, les heures supplémentaires doivent être payées ;
- prévoir une rémunération au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait augmenté des majorations pour heures supplémentaires (art. L. 3121-41 C. trav.).

Sanction : lorsque la convention de forfait ne remplit pas les conditions de validité précisées ci-dessus, le salarié peut demander un rappel de salaires correspondant aux heures supplémentaires effectuées.

Salariés concernés

Elles peuvent être proposées à l'ensemble des salariés, cadres ou non cadres.

Fonctionnement

Durée du travail

Les salariés forfaitisés en heures de travail sur la semaine ou sur le mois sont soumis à toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail.

Conseils pratiques

Un accord collectif n'est pas nécessaire pour recourir à ce type de forfait. Néanmoins, rien n'interdit de négocier des mesures plus favorables aux salariés :

- essayer de limiter le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait en s'appuyant sur le principe d'une durée raisonnable du travail et la nécessaire conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- prévoir que la rémunération des salariés doit être au moins égale non pas à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise mais bien au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures incluses dans le forfait et augmenté des majorations pour heures supplémentaires.

Conventions de forfait en heures sur l'année

Elles permettent de convenir d'une rémunération globale pour un nombre d'heures à effectuer sur l'année.

Mise en place

Un accord d'entreprise ou d'établissement est nécessaire (art. L. 3121-39 C. trav.).

C'est lui qui détermine :

- **les catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention de forfait en heures sur l'année compte tenu des critères établis par la loi ;
- **la durée annuelle du travail :** aucune limite n'est fixée par la loi. La durée du travail retenue doit toutefois respecter les durées maximales quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaires (48 heures par semaine de manière absolue et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives), ainsi que

le repos quotidien (11 heures consécutives) et le repos hebdomadaire (35 heures consécutives). Ainsi, si on retient une base de 47 semaines travaillées dans l'année (52 – 5 semaines de congés payés), et sur la base d'un plafond hebdomadaire de 44 heures, un salarié forfaitisé en heures de travail sur l'année pourrait être amené à travailler au plus 47 x 44 = 2068 heures par an. Toutefois ce plafond doit être abaissé en fonction des jours fériés et chômés dans l'entreprise, des éventuels jours de congé conventionnels supplémentaires...

Cependant, l'accord collectif peut fixer des limites journalières et hebdomadaires excédant les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires (10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne) à condition :

- d'organiser le contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et le suivi de l'organisation et de la charge de travail des intéressés ;
- de respecter les règles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaire ;

- **les caractéristiques principales de la convention.**

Ce n'est qu'en l'absence d'un accord d'entreprise qu'on peut appliquer l'accord de branche qui n'a plus qu'un caractère subsidiaire.
Même si un accord de branche existe sur ce sujet, l'accord d'entreprise peut y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.
La convention de forfait est frappée de nullité lorsqu'elle est conclue en l'absence d'accord collectif.

La convention doit être établie par écrit et recueillir l'accord exprès du salarié (art. L. 3121-40 C. trav.)**. Le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la convention de forfait doit être déterminé.**

Salariés concernés

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (C. trav. art. L. 3121-42).

Il appartient à l'accord collectif de déterminer les catégories de salariés concernés au regard de ces critères.
Sanction : si le salarié forfaitisé en heures de travail sur l'année ne remplit pas les conditions énoncées, il peut réclamer le paiement de ses heures supplémentaires.

Fonctionnement

Rémunération

La rémunération des salariés forfaitisés en heures sur l'année doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait augmenté des majorations pour heures supplémentaires (art. L. 3121-41 C. trav.).

Durée du travail

Les salariés forfaitisés en heures de travail sur l'année sont soumis aux dispositions relatives :

- aux repos quotidiens et hebdomadaires ;
- aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;
- aux jours fériés ;
- aux congés payés ;
- à la journée de solidarité ;
- au compte épargne temps ;
- aux heures supplémentaires.

En revanche, le contingent annuel d'heures supplémentaires ne s'applique pas, les salariés concernés ne bénéficient donc pas de la contrepartie obligatoire en repos pour toutes les heures accomplies au-delà du contingent annuel (art. D. 3121-14-1 C. trav.).

Conseils pratiques

Si vous avez à négocier ce type de forfait, il faut essayer autant que possible

- d'encadrer strictement les catégories de salariés pouvant être forfaitisés en heures de travail à l'année : en effet, la loi renvoie à l'accord collectif le soin de définir quels sont les salariés dans l'entreprise susceptibles de remplir les critères légaux. Il est par exemple possible de réserver la possibilité de conclure une convention annuelle en heures aux salariés positionnés à un certain niveau sur la grille de classification.
- de limiter la durée annuelle du travail en fixant un plafond d'heures inférieur aux 2 068 heures susceptibles d'être accomplies par un salarié soumis à un forfait annuel en heures. On peut utilement se référer aux 1 607 heures qui constituent le seuil de décompte des heures supplémentaires lorsque le temps de travail est annualisé, et trouver une ligne intermédiaire compatible avec les exigences de santé publique et de conciliation des temps de vie.
- de fixer des limites journalières et hebdomadaires inférieures aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires prévues par le Code du travail (soit 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives).
- de détailler les caractéristiques principales du forfait annuel en heures : incidences des absences (dont il faut préciser qu'elles viennent sous déduction du volume d'heures travaillées), modalités de contrôle de la durée du travail…
- de prévoir que la rémunération des salariés doit être au moins égale non pas à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise mais bien au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures incluses dans le forfait et augmenté des majorations pour heures supplémentaires.
- de vérifier les dispositions en la matière dans l'éventuel accord de branche et s'assurer, même si la loi l'autorise, que l'accord d'entreprise n'y déroge pas dans un sens moins favorable aux salariés.

Conventions de forfait en jours sur l'année

Avertissement !

Elles permettent de décompter le temps de travail des salariés en jours ou en demi-journées de travail et non plus en heures. Il n'y a donc plus de référence horaire. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail ne s'appliquent plus.

Compte tenu des dangers que ce type de forfait comporte en termes de santé et de sécurité des salariés, la question de la conformité des forfaits jours avec la réglementation européenne s'est posée à de multiples reprises. Selon le comité européen des droits sociaux (CEDS), le forfait jours contrevient aux dispositions suivantes de la charte sociale européenne que la France a ratifiée :

- l'article 2 § 1 selon lequel « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à fixer notamment une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ». Or, selon le CEDS, le temps de travail maximum (78 heures par semaine) pour les salariés soumis au régime de forfait annuel en jours est manifestement excessif et ne peut pas en conséquence être qualifié de raisonnable au sens de l'article 2 § 1 de la Charte. En effet, la loi ne fixe pas la durée hebdomadaire maximale de travail, c'est le temps de repos hebdomadaire minimum (11 heures) qui permet de connaître ce plafond, soit 78 heures de travail correspondant à 6 journées de 13 heures. La possibilité de fixer ce plafond par accord collectif n'est pas une garantie suffisante pour que l'article 2, § 1 soit respecté dans la mesure où la loi du 20 août 2008 n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire. Ce point est essentiellement traité à l'occasion d'un entretien annuel d'un travailleur avec son employeur (art. L. 3121-46 C. trav.) et d'une consultation annuelle du comité du personnel (art. L. 2323-29 C. trav.) ;

- l'article 4 § 2 de la Charte selon lequel « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les parties contractantes s'engagent à notamment reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ». Or, les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées.

Pour le moment, l'État français n'a toujours pas mis en conformité les dispositions relatives aux forfaits jours mais la Cour de cassation, s'inspirant des décisions du CEDS, exerce désormais un contrôle plus strict sur ces forfaits.

Mise en place

Un accord d'entreprise ou d'établissement est nécessaire (art. L. 3121-39 C. trav.).

Ce n'est qu'en l'absence d'un accord d'entreprise qu'on peut appliquer l'accord de branche qui n'a plus qu'un caractère subsidiaire.
Même si un accord de branche existe sur ce sujet, l'accord d'entreprise peut y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.
La convention de forfait est frappée de nullité lorsqu'elle est conclue en l'absence d'accord collectif.
L'accord détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait en heures sur l'année au regard des critères dégagés par la loi ;
- la durée annuelle du travail qui ne peut excéder 218 jours par an (art. L. 3121-44 C. trav.) ;
- les caractéristiques principales de la convention. L'accord ne peut se contenter de renvoyer à la convention individuelle signée avec le salarié le soin de déterminer les conditions de mise en œuvre et de contrôle du forfait jours (Cass. soc. 31/01/12, n°10-19.807).

Au-delà de ces exigences légales, et sous l'impulsion des conclusions du comité européen des droits sociaux, la Cour de cassation a resserré son contrôle autour des accords mettant en place les forfaits jours. Pour être valides, les accords collectifs doivent préserver les droits des salariés à la santé et au repos.
Elle estime que les dispositions conventionnelles doivent être « de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié » (Cass. soc. 14/05/2014, n° 12-35.033).
Concrètement, l'accord collectif doit garantir le respect des durées maximales de travail et des temps de repos journaliers et hebdomadaires (Cass. soc. 29/06/11, n°09-71.107 ; Cass. soc. 30/04/14, n°13-11.034), ce qui implique notamment la mise en place par l'accord de mécanismes précis de contrôle et de suivi individuel pour vérifier que l'amplitude et la charge de travail du salarié restent raisonnables.

À titre d'exemples, la convention de forfait annuel en jours est nulle lorsque l'accord collectif instaurant le forfait jours :

- se borne à indiquer que les cadres soumis à un forfait jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire (Cass. soc. 31/01/12, n°10-19.807) ;
- se limite à instituer un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique ainsi qu'un examen trimestriel avec la direction des informations communiquées par la hiérarchie sur la charge et l'amplitude de la journée de travail (Cass. soc. 26/09/12, n°11-14.540).
- prévoit simplement que la charge de travail du cadre ne peut l'obliger à dépasser la durée quotidienne maximale de travail fixée à 10 heures ni la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures et que le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre ;

- laisse à l'employeur le soin de prendre les mesures pour assurer le respect des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- laisse au cadre et à l'employeur le soin d'examiner ensemble, afin d'y remédier, les situations dans lesquelles les dispositions prises par l'employeur pour assurer le respect des repos journaliers et hebdomadaires n'ont pu être respectées (jugé ainsi à propos de la convention collective des cabinets d'experts-comptables et des commissaires aux comptes : Cass. soc. 14/05/14, n°12-35.033 et 13-10.637).
- prévoit qu'il appartient au salarié de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser son action dans ce cadre, et, en cas de circonstances particulières, d'en référer à sa hiérarchie de rattachement (Cass. soc. 11/06/14, n°11-20.985) ; l'employeur n'était donc amené à intervenir qu'une fois alerté par le salarié d'une situation anormale ; la répartition quotidienne et hebdomadaire du travail incombait alors exclusivement au salarié, sans que l'accord prévoit un contrôle régulier par l'employeur.

À l'inverse, la Cour de cassation a déjà jugé que les dispositions cumulatives suivantes comportaient suffisamment de garanties au bénéfice des salariés :
- obligation pour l'employeur de tenir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (congé payé, JRTT, repos hebdomadaire) ;
- possibilité de tenir ce document de contrôle par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail par le supérieur hiérarchique ;
- tenue d'un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour y évoquer l'organisation de son travail, sa charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail (Cass. soc. 29/06/11, n°09-71.107 ; Cass. soc. 30/04/14, n°13-11.034).

À travers ces exemples de jurisprudences, il apparaît que l'accord ne peut se contenter de renvoyer à l'employeur la détermination des modalités concrètes de suivi et de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail.

C'est à l'accord qu'il appartient de fixer concrètement les modalités de suivi et les garanties d'une utilisation raisonnable du forfait-jours. En effet, même si c'est bien à l'employeur qu'incombe la responsabilité du suivi individuel de l'amplitude et de la charge de travail, il appartient à l'accord de lui donner les moyens d'exercer ce suivi.

En outre, l'employeur ne peut pas déléguer au salarié sa responsabilité en la matière. Si l'accord peut prévoir que le salarié déclare les journées travaillées et les jours de repos, c'est sous le contrôle de l'employeur. L'accord doit garantir que l'employeur examinera les données déclarées. Ce contrôle doit être régulier, réalisé tout au long de l'année et sur initiative de l'employeur. Il ne peut donc pas attendre que le salarié l'alerte sur un dépassement de l'amplitude de ses journées travaillées ou une surcharge de travail pour intervenir et remédier à cette situation.

Sanction ! Si l'accord collectif est nul, les conséquences peuvent être lourdes pour l'entreprise. En effet, les conventions individuelles de forfait conclues sur cette base sont considérées comme n'ayant jamais existé. Les salariés peuvent donc demander le paiement de leurs heures supplémentaires dans la limite du délai de prescription (3 ans), une indemnisation pour les éventuels repos compensateurs non pris, des dommages et intérêts pour le non-respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires, compte tenu des risques que ces dépassements comportent pour la santé des salariés et du trouble qu'ils peuvent apporter à leur vie personnelle, d'éventuels dommages et intérêts pour exécution déloyale de la convention de forfait (et éventuellement délit de travail dissimulé).
De même, les conventions sont privées d'effet si l'employeur n'applique pas les garanties prévues par l'accord. Le salarié pourra donc prétendre, à compter de la défaillance de l'employeur, au paiement des heures supplémentaires et des repos compensateurs s'il y a lieu.

Un avenant au contrat de travail doit être signé

La convention individuelle de forfait doit fixer le nombre précis de jours travaillés, elle ne peut pas se contenter de fixer une fourchette même étroite : ainsi une convention de forfait qui mentionne que le nombre de jours travaillés dans l'année oscille entre 215 et 218 jours est nulle. Le salarié est alors en droit de demander une indemnité pour travail dissimulé (Cass. soc . 12/03/14, n°12-29.141). Le plafond de jours travaillés doit tenir compte des jours d'ancienneté conventionnels (Cass. soc. 03/11/11, n°10-18.762).

Salariés concernés

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L. 3121-43 C. trav.).

Il appartient à l'accord collectif de déterminer les catégories de salariés concernés au regard de ces critères.
Toutefois, pour la Cour de cassation, l'autonomie ne signifie pas pour autant qu'aucune contrainte horaire ne peut s'imposer aux salariés soumis à une convention de forfait en jours. L'employeur peut donc leur imposer d'être présents à certaines heures pour le bon fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc. 2/07/14, n°13-11.904).

Fonctionnement

Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés fixé par la convention de forfait peut être dépassé par le salarié qui souhaite, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cette mesure ne peut pas être imposée au salarié ; elle repose uniquement sur le volontariat. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus à sa convention de forfait. L'accord entre l'employeur et le salarié doit être établi par écrit (art. L. 3121-45 C. trav.). Elle prend la forme d'un avenant à la convention individuelle de forfait qui détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire. La majoration prévue ne peut être inférieure à 10%.

Le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer est limité : l'accord collectif (d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche) fixe le nombre maximal de jours pouvant être travaillés au-delà du forfait.

Le plafond ainsi fixé doit être compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés. La limite absolue de jours travaillés par an est donc de 282 jours (365 – 30 jours de congés payés (calcul en jours ouvrables) – 52 jours de repos hebdomadaire – 1 jour férié (1er mai, seul jour obligatoirement chômé dans l'entreprise) = 282 jours).

En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un nombre maximal de jours travaillés par an, ce nombre est de 235 jours (art. L. 3121-45 C. trav.), ce qui correspond, pour un salarié dont le forfait fixe une durée de 218 jours travaillés par an, à la renonciation par le salarié d'au maximum 17 jours de repos.

Ce plafond de 235 jours doit être compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

Rémunération

La rémunération est en principe fixée librement par les parties. Cependant, les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours de travail doivent percevoir une rémunération en rapport avec les sujétions qui leur sont imposées.
À défaut, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes pour que leur soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à leur qualification (art. L. 3121-47 C. trav.).

Durée du travail

Les salariés forfaitisés en jours de travail à l'année ne sont pas soumis aux dispositions suivantes (art. L. 3121-48 C. trav.) :
- durée légale hebdomadaire (35 heures) ;
- heures supplémentaires ;
- durée quotidienne maximale de travail (10 heures) ;
- durée hebdomadaire maximale de travail (44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et 48 heures de manière absolue).

En revanche, ils sont bien soumis aux dispositions relatives :
- au repos quotidien (11 heures consécutives) ;
- au repos hebdomadaire (35 heures consécutives) ;
- aux congés payés ;
- à la journée de solidarité ;
- aux jours fériés ;
- au compte épargne temps.

Depuis l'arrêt du 29 juin 2011, l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qui institue le forfait-jours doit contenir des stipulations assurant « le respect du droit à la santé et au repos », ceci passe donc par le respect d'une durée raisonnable de travail.

Suivi de l'exécution du forfait jours

L'employeur doit recevoir chaque année, en entretien individuel, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours (art. L. 3121-46 C. trav.). Cet entretien permet d'examiner les points suivants :
- la charge de travail du salarié,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié,
- la rémunération du salarié.

Si cet entretien n'a pas lieu, la convention de forfait est inopposable au salarié qui pourra réclamer un rappel d'heures supplémentaires puisque le décompte de son temps de travail doit alors se faire selon les règles de droit commun (Cass. soc. 12/03/14, n°12-29.141). La charge de la preuve des heures supplémentaires n'incombe pas aux seuls salariés (art. L. 3171-4 C. trav.) : le salarié fournit au juge des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. soc. 24/11/10, n°09-40.928).

Conseils pratiques

Il faut bien garder à l'esprit que vous êtes en position de force dans cette négociation car sans accord collectif valable (d'entreprise ou, à défaut, de branche), l'employeur ne peut pas recourir au forfait jours. Il faut donc tout mettre en œuvre pour que l'accord apporte des garanties aux droits des salariés en matière de santé, de sécurité, de temps de repos, de rémunération et de conciliation de la vie personnelle et familiale.

Seuls les salariés à haut niveau de responsabilité et réellement autonomes doivent être soumis à un forfait en jours. L'accord doit préciser le niveau de classification exigé dans les grilles conventionnelles autorisant le recours au forfait jours.

Idéalement, **il faudrait convenir d'un nombre de jours travaillés inférieurs à 218 jours**. En outre, dans la mesure où un simple accord entre l'employeur et le salarié suffit pour que ce dernier travaille au-delà du nombre de jours prévu par l'accord, il est impératif d'encadrer cette possibilité par accord. À défaut, les salariés pourraient être amenés à travailler jusqu'à 282 jours par an, ce qui est considérable. Il est donc indispensable que l'accord fixe une double limite, celle des jours travaillés par an qui ne peut pas excéder, par accord, 235 jours (ex : 205 jours travaillés par an) et celle absolue des jours susceptibles d'être travaillés par le salarié avec son accord (ex : 218 jours). En outre, la majoration de salaire doit être au moins égale à 25% (et non les 10% prévus par la loi).

L'accord doit garantir que **la charge de travail et l'amplitude des journées** de travail des salariés soient raisonnables. Or, les dispositions légales autorisent les salariés à accomplir jusqu'à 78 heures de travail par semaine (13 heures/jour x 6 jours/semaine), ce qui est manifestement incompatible avec les impératifs de santé publique, de sécurité au travail et du droit des salariés à mener une vie familiale normale (résultant du préambule de la constitution de 1946). Pour cela, il faut essayer soit de limiter l'amplitude de la journée de travail au maximum à 11 heures, soit d'augmenter le temps de repos quotidien à 13 heures. De même, le repos hebdomadaire devrait être porté à 59 heures (48 heures correspondant à deux jours de repos consécutifs + 11 heures de repos quotidien), ce qui permettra au salarié de bénéficier de 2 jours de repos consécutifs.

Toujours pour limiter l'envahissement de la vie personnelle du salarié soumis à une convention de forfait en jours, vous pouvez essayer de négocier le blocage de l'accès aux boîtes de messagerie professionnelle au-delà d'une certaine heure et le week-end.

De même, pour limiter l'allongement de la durée du travail, vous pouvez négocier l'interdiction des réunions au-delà d'une certaine heure et la fermeture des locaux à partir d'une certaine heure.

Il faut également instituer par accord **les modalités de suivi et de contrôle** de la durée et de la charge de travail : il peut s'agir d'un système autodéclaratif

hebdomadaire ou mensuel, établi sous la responsabilité de l'employeur, portant sur les jours travaillés, la qualification des jours non travaillés (repos, congés payés, maladie…). Il convient également de définir la fréquence et les modalités d'organisation de l'entretien individuel sur la charge de travail. L'entretien annuel prévu par la loi est très insuffisant eu égard à son objet et aux exigences liées à la protection de la santé des salariés. Il faut nécessairement instituer plusieurs entretiens par an, un entretien par trimestre semble raisonnable avec la possibilité, en outre, d'organiser un entretien supplémentaire en cas de difficulté liée à l'application d'un forfait jours, et notamment lorsque le document récapitulatif des journées travaillées fait ressortir une surcharge de travail. Une formation à la conduite de ces entretiens doit être dispensée aux équipes dirigeantes.

Il serait également souhaitable que les salariés soumis à une convention de forfait en jours bénéficient d'une **surveillance médicale renforcée** (au moins une visite par an mais vous pouvez même négocier une visite tous les 6 mois).

La **rémunération** doit être à la hauteur du niveau de responsabilité et des sujétions que le poste comporte. Les contreparties doivent être proportionnelles aux contraintes imposées, le forfait jours ne doit pas uniquement consister à un accroissement de la charge et de la durée du travail.

Il faudrait essayer de **négocier le contenu de la convention de forfait** qui sera proposée au salarié, la loi étant trop évasive sur cette question. Or, le salarié qui signe une convention de forfait doit savoir à quoi il s'engage précisément. La convention doit donc prévoir au minimum la mention de l'accord collectif sur la base duquel la convention est établie, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération, les modalités de suivi des jours travaillés et de la charge de travail, l'organisation des entretiens individuels. Idéalement, il conviendrait de négocier un modèle-type de convention de forfait en jours de travail que vous pourriez annexer à l'accord. Cela vous permettra d'avoir une maîtrise du contenu des conventions qui seront ensuite proposées aux salariés.

Compte épargne temps (CET)

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de congés ou repos non pris (art. L. 3151-1 C. trav.).

Important ! Le CET est basé sur le principe du volontariat : son usage dépend donc de la seule volonté du salarié qui ne peut être contraint par son employeur de l'utiliser (Circ. DGT n°20 du 13/11/2008). L'employeur n'a donc l'obligation d'ouvrir un CET que si le salarié en fait la demande.
La loi instaure toutefois **une exception** à ce principe puisqu'elle prévoit la possibilité de négocier, dans l'accord sur le CET, une alimentation collective du compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail le salarié (autrement dit, les heures supplémentaires).

Mise en place

La mise en place d'un CET nécessite la **conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche**. La priorité est donc donnée à l'accord d'entreprise qui peut comporter des dispositions différentes et moins favorables que celles prévues par l'accord de branche.

Contenu de l'accord d'entreprise instituant un CET

L'accord définit (art. L. 3152-2 et L. 3152-3 C. trav.) :

- les conditions et limites dans lequel le CET est alimenté (temps ou argent) à l'initiative du salarié ; si le salarié souhaite épargner des jours de congés payés, seule la fraction excédant les 24 jours ouvrables peut être affectée au CET (autrement dit, les jours de congé correspondant à la 5ème semaine) ;
- les conditions et limites pour les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail à l'initiative de l'employeur : dans ce cas l'accord précise les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le CET peuvent être utilisés (art. L. 3152-3 C. trav.) ;
- les modalités de gestion du CET, notamment de conversion monétaire et de revalorisation des droits ;
- les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits en cas de changement d'employeur.

L'accord peut également prévoir un abondement de l'employeur.

Alimentation du CET

L'accord collectif doit définir les conditions et les limites dans lesquelles le salarié et l'employeur peuvent alimenter le CET.

Alimentation en temps du CET par le salarié

Dans les limites fixées par l'accord, les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, épargner par exemples :

- la 5ème semaine de congés payés,
- les jours éventuels de fractionnement,
- les jours de congés conventionnels,
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos de remplacement ou contrepartie obligatoire),
- des jours de réduction du temps de travail, ...

Si l'accord instituant le CET permet aux salariés de l'alimenter avec des jours de RTT ou de congés payés, l'employeur ne peut pas s'y opposer et leur imposer de prendre ces jours (Cass. soc. 8 /06/11, n°10-11.979).

Alimentation en temps du CET par l'employeur

Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au CET les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail, notamment lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient (art. L. 3152-2 C. trav.). Ces heures supplémentaires bénéficient des majorations légales.

Alimentation en argent du CET par le salarié

Si l'accord collectif le prévoit, le salarié peut affecter au CET des éléments monétaires tels que, par exemple :

- les majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires,
- des augmentations de salaire,
- des primes et indemnités conventionnelles,
- des primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement et, à l'issue de leur période d'indisponibilité, tout ou partie des primes issues de la participation et du plan d'épargne (art. L. 3343-1 C. trav.)...

Alimentation en argent du CET par l'employeur

L'employeur peut abonder les droits qui figurent au CET. Dans ce cas, l'abondement ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération. Il doit correspondre à des droits supplémentaires et non à des sommes dues au salarié.

Utilisation du CET

C'est l'accord collectif qui détermine les conditions dans lesquelles les droits affectés au CET sont utilisés à l'initiative du salarié (art. L. 3152-3 C. trav.). Le salarié peut utiliser ses droits pour :

- indemniser en tout ou partie un congé ;
- bénéficier d'une rémunération soit immédiate, soit différée ;

- financer des prestations de services à la personne ;
- faire un don de jours de repos.

À noter ! Il n'existe pas de délai maximum d'utilisation, le salarié peut utiliser son CET à tout moment.

L'utilisation du CET pour indemniser un congé

Le CET peut permettre au salarié qui le souhaite de financer un congé non rémunéré, dans les limites fixées par l'accord collectif instituant le CET.
Il peut s'agir, notamment, d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale, d'un passage à temps partiel, d'une cessation progressive ou totale d'activité...

L'utilisation du CET pour financer des prestations de services à la personne

La loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes du 4 août 2014 a mis en place un dispositif expérimental permettant au salarié d'utiliser une partie des droits affectés au CET pour financer une prestation de services à la personne au moyen du chèque emploi service universel. Cette mesure nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise. L'expérimentation sera de 2 ans et fera l'objet d'une évaluation.

L'utilisation du CET dans le cadre du don de jours de repos (voir focus)

L'utilisation du CET pour bénéficier d'une rémunération immédiate

Le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur son CET pour compléter sa rémunération, et ce, quel que soit le contenu de l'accord collectif ayant mis en place le CET (art. L. 3153-1 C. trav.).

À noter ! La 5ème semaine ne peut pas être « monétisée » (art. L. 3153-2 C. trav.) : seuls les jours excédant les 5 semaines de congés payés (jours de fractionnement, congés conventionnels...) peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération.
En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié peut formuler sa demande à tout moment et par tout moyen.
Si l'accord collectif ne prévoit pas de modalités particulières de valorisation des jours de repos affectés au CET, la valeur de la journée de repos est appréciée à la date de son paiement.

L'utilisation du CET pour bénéficier d'une rémunération différée

- **Plan d'épargne salariale**

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) si l'accord collectif instaurant le CET le prévoit.
Si le salarié utilise les droits épargnés sur son CET pour effectuer des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco), les droits utilisés, qu'ils soient issus ou non d'un abondement de l'employeur, bénéficient d'exonérations sociales et fiscales.

- **Retraite supplémentaire**

Si l'accord collectif relatif au CET le prévoit, le salarié peut utiliser ses droits épargnés pour financer des prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire, dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise (art. L. 911-1 C. séc. soc.).

Comme pour les versements effectués sur un Perco, les droits épargnés par le salarié sur son CET et qu'il utilise pour alimenter des prestations de retraite supplémentaire bénéficient d'exonérations sociales et fiscales, que ces droits soient issus d'un abondement de l'employeur ou non.

- **Rachat de trimestres d'assurance vieillesse**

Les salariés qui souhaitent racheter leurs années d'études supérieures ou les années où les cotisations versées n'ont pas permis la validation de 4 trimestres d'assurance peuvent utiliser les droits affectés sur leur CET (art. L. 351-14-1 C. séc. soc.).

Liquidation ou transfert des droits

L'accord collectif détermine les conditions de liquidation et de transfert des droits affectées au CET d'un employeur à un autre.

En l'absence de dispositions conventionnelles sur ce point, le salarié a le choix entre :

- percevoir, en cas de rupture de son contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits affectés à son CET ;
- demander, en accord avec son employeur, la consignation auprès de la caisse des dépôts et consignations de l'ensemble des droits affectés à son CET, convertis en unités monétaires (art. L. 3154-3 C. trav.).

Conseils pratiques

L'accord doit impérativement circonscrire le CET au principe du **volontariat**.

Il faut donc catégoriquement refuser de négocier une alimentation collective du compte épargne temps à l'initiative de l'employeur.

Les salariés seraient en effet doublement pénalisés dans cette hypothèse : d'une part, ils ne bénéficieraient pas du paiement des heures supplémentaires qu'ils auraient accomplies, l'employeur ayant décidé de les affecter aux CET des salariés et, d'autre part, ils ne pourraient pas utiliser ces heures comme bon leur semble, l'employeur pouvant imposer, par exemple, l'utilisation de ces heures pour faire face à une baisse d'activité et éviter le recours au chômage partiel.

L'accord collectif doit également impérativement **prévoir un abondement des droits affectés sur le CET**.

Enfin, il faut **permettre au salarié d'utiliser son CET, dans les limites fixées par l'accord, sans que l'employeur puisse s'opposer à la demande du salarié**.

Focus : le don de jours de repos

La loi du 9 mai 2014 permet au salarié ayant un enfant de moins de 20 ans dont l'état de santé nécessite une présence parentale soutenue d'obtenir des jours de congés rémunérés de la part de ses collègues (art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 C. trav.). Les bénéficiaires peuvent ainsi conserver leur rémunération pendant leur période d'absence.
Ce dispositif crée donc une nouvelle autorisation d'absence pour les parents d'un enfant gravement malade, assortie d'un maintien de salaire, dès lors qu'un collègue leur fait don de jours de repos. Il s'ajoute à d'autres mesures déjà existantes permettant également la suspension du contrat de travail pour s'occuper d'un enfant gravement malade (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale).
Le don est anonyme, gratuit et basé sur le volontariat.
Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables (ce qui correspond à la 5ème semaine de congés payés). Le salarié peut également céder ses jours de RTT ou des jours de récupération, qu'ils aient été affectés sur un compte épargne temps ou pas.
Le salarié ayant bénéficié d'un don de jours de repos peut s'absenter pour la durée des jours qui lui auront été cédés. La loi ne fixe ni durée minimale ni durée maximale pour cette absence.
Les jours de repos pris sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. À son retour dans l'entreprise, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence. En revanche, le salarié n'acquiert pas de congés payés pendant la période d'absence, qui n'est pas assimilée par la loi à du travail effectif.

Conseils pratiques

L'accord doit organiser, à côté du don des salariés, un système d'abondement de l'employeur. On peut prévoir, par exemple, que l'entreprise offrira X jours par an.
L'accord peut également étendre la possibilité des dons de jours de repos à d'autres situations comme, par exemple, au cas du parent et du conjoint/concubin gravement malades.
Cette négociation pourrait aussi être l'occasion d'instituer des dispositifs d'accompagnement des salariés dont l'enfant, le parent, le conjoint ou le concubin est hospitalisé : ils pourraient bénéficier, pour ces motifs, d'un volume de jours d'absence rémunérés par an.
L'accord peut utilement prévoir un plafonnement du nombre de jours susceptibles de faire l'objet d'un don, de manière à préserver le droit au repos des salariés.
La condition d'âge de l'enfant peut être relevée, voire supprimée.
L'accord doit indiquer les modalités selon lesquelles le congé peut être pris : un délai de prévenance de l'employeur de 2 semaines maximum peut être prévu, susceptible d'être réduit compte tenu du caractère d'urgence que présente l'état de santé de l'enfant (ou du membre de la famille, selon ce qui aura été négocié dans l'accord).

L'accord doit consacrer le droit du salarié à bénéficier de ce congé, sans que l'employeur ne puisse lui opposer de refus ni décaler la prise de ce congé. De même, il conviendrait de préciser dans l'accord que la demande du salarié pour faire un don de jour de repos à l'un de ses collègues ne peut être refusée par l'employeur.

Le nombre de jours susceptibles d'être pris dans le cadre de ce dispositif peut être indiqué dans l'accord qui peut également préciser que le congé peut être fractionné si l'état de santé de l'enfant le justifie. De même, l'accord doit prévoir que ce congé peut être accolé à une autre période d'absence, telle que les congés payés, congé de présence parentale…

Le congé doit être assimilé à du temps de travail effectif, y compris pour l'acquisition des jours de congés payés et de RTT.

Notes

Notes

Notes

Rédaction
Anne PARTOUCHE

Secrétariat de rédaction
Elise PAUVRET

Décembre 2014

Imprimeur
Imprimerie de La Centrale
62302 Lens
03 21 69 88 44

Création graphique
Céline Dulauroy - Angelart
37, rue d'Angiviller - 78000 Versailles
01 39 02 38 83

La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches

Une publication de :

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex Tél : 01 73 30 49 00

www.cftc.fr