

Le droit du travail

L'aménagement du temps de travail

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

Table des matières

Préambule.....	3
Introduction.....	3
Les aménagements collectifs	3
Le mécanisme d'aménagement.....	3
Le triptyque.....	3
L'amendement Warsmann	3
Les dispositifs d'aménagement du temps de travail	4
Le régime unique.....	4
L'accord de performance collective (APC).....	4
Les aménagements individuels	5
Les horaires individualisés	5
Notion.....	5
Régime	5
Le temps partiel.....	5
Le régime d'ordre public	5
La mise en place conventionnelle ou supplétive du temps partiel.....	6
La durée minimale de travail conventionnelle ou supplétive	6
La répartition du temps de travail	7
Les heures complémentaires	8
Le travail de nuit.....	8
Le recours exceptionnel au travail de nuit.....	8
La mise en place du travail de nuit.....	8

Les définitions 9

Les contreparties..... 9

Le suivi médical..... 10

Références 10

Préambule

La durée du travail, les repos et les congés sont des aspects essentiels du droit du travail.

Dans cette leçon nous aborderons les aménagements du temps de travail. Nous étudierons ses subtilités et verrons comment s'articulent les normes légales, conventionnelles et supplétives.

Introduction

La détermination des heures de travail au sein de l'entreprise relève du pouvoir de direction de l'employeur. L'employeur doit en informer les représentants du personnel ainsi que les salariés, dans un délai raisonnable.

C. trav., art. L. 3121-42

Initialement l'horaire était collectif et uniforme, mais de nombreux aménagements existent individuels ou collectifs.

Les aménagements collectifs

Le mécanisme d'aménagement

Le triptyque

L'aménagement du temps de travail est typique de l'application du **trptyque ordre public / dispositions conventionnelles / dispositions supplétives**.

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent relever de la négociation collective. Ils flexibilisent les horaires de travail. Ces dispositifs permettent de gérer de manière plus souple les heures supplémentaires, grâce notamment à l'annualisation du temps de travail. Autrement dit, ce qui est négociable c'est la période de référence pour le décompte des heures supplémentaires. En revanche, il est d'ordre public de décompter des heures supplémentaires au-delà d'une durée moyenne ou de 1 607 heures sur un an.

C. trav., art. L. 3121-41

À défaut d'accord collectif, de manière supplétive, une répartition de la durée du travail peut être décidée unilatéralement par l'employeur dans la limite de :

- 4 semaines ;
- 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés.

C. trav., art. L. 3121-45 ; voir leçon 1-1

L'amendement Warsmann

Le passage à des horaires calculés sur une période supérieure à la semaine a des répercussions sur la durée du travail et le salaire.

La jurisprudence le qualifiait de modification du contrat de travail requérant l'accord exprès du salarié.

Soc., 28 sept. 2010, n°08-43161

Le législateur a depuis prévu dans les dispositions d'ordre public que la mise en place d'un tel dispositif ne constitue pas une modification du contrat de travail : l'accord du salarié n'est désormais plus requis.

C. trav., art. L 3121-43

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail

Le régime unique

La loi du 20 août 2008 a unifié les régimes conventionnels d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les accords prévoient :

1. La période de référence d'au plus 1 an (3 ans si un accord de branche l'autorise) ;
2. Les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée et d'horaires de travail ;
3. Les conditions de prise en compte des absences et des arrivées ou départs en cours de période. Le cas échéant, ils peuvent prévoir le lissage de la rémunération sur la période.

C. trav., art. L. 3121-44

L'accord de performance collective (APC)

La durée du travail peut faire l'objet d'un APC afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi.

Exemple

L'APC peut prévoir une durée du travail de 39 h par semaine ou 32 h sur 4 jours payés 35 h.

Il faut négocier un accord d'entreprise majoritaire se substituant de plein droit au contrat de travail. Les salariés peuvent s'y opposer ; dans ce cas, l'employeur peut les licencier avec un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse.

C. trav., art. L. 2454-2 ; voir leçon 5-3

Les aménagements individuels

Les horaires individualisés

Notion

À la demande de certains salariés, l'employeur peut mettre en place un dispositif d'horaires individualisés qui permet la flexibilité des horaires et l'étalement des départs et arrivées. Il comporte des plages fixes et des plages mobiles où le salarié choisit ses horaires.

Régime

Il peut être institué, après avis conforme du Comité Social et Economique (CSE), ou en son absence, sur autorisation de l'inspection du travail. Un report d'heures d'une semaine à une autre peut être prévu selon des modalités spécifiques.

C. trav., art. L. 3121-48, 51, 52 et R.3121-30

Le temps partiel

Le temps partiel est également typique de l'application du triptyque ordre public/dispositions conventionnelles/dispositions supplétives.

Le régime d'ordre public

Définition

Il se définit comme le contrat dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

C. trav., art. L. 3121-1

Formalisme

Comme tout contrat précaire, ce contrat doit être écrit. Il comporte des mentions obligatoires.

C. trav., art. L. 3123-6

La sanction du défaut de formalisme est la requalification en contrat à temps complet. Il s'agit d'une présomption simple. L'employeur peut la renverser en établissant la durée exacte convenue et en démontrant que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Soc. 9 janv., 2013, n°11-16433 ; Soc., 4 déc. 2013, n°12-23506

La clause qui interdit de travailler pour un autre employeur ou qui subordonne la conclusion d'un autre contrat à une autorisation préalable porte atteinte au principe de libre exercice d'une activité professionnelle.

Soc., 25 fév. 2004, n° 01-43392 ; Soc., 16 sept. 2009, n° 07-45346

Refus

Ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, le refus d'accomplir un travail à temps partiel.

C. trav., art. L. 3123-4

Modification

Le salarié peut demander à passer à temps partiel ou inversement à temps complet.

C. trav., art. L. 3123-2 et 3

Egalité de traitement

Le code du travail pose le principe de l'égalité de traitement avec le salarié à temps plein. Celui-ci concerne la rémunération, les avantages liés à l'ancienneté, les droits collectifs (être électeur ou éligible au CSE).

C. trav., art. L. 3123-5

La mise en place conventionnelle ou supplétive du temps partiel

Le temps partiel est mis en place à l'initiative de l'employeur selon un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche étendu.

Cet accord peut prévoir la mise en place d'un temps partiel à la demande du salarié. Cet accord définit la procédure, le délai de réponse et les modalités de passage à un temps partiel ou complet.

C. trav., art. L. 3123-17

À défaut d'accord, le temps partiel est pratiqué après avis du CSE, sinon après information de l'inspection du travail.

C. trav., art. L. 3123-26

La durée minimale de travail conventionnelle ou supplétive

Durée minimale

Sauf exceptions, le salarié bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire. Elle est définie par accord de branche étendu. À défaut, la loi prévoit à titre supplétif une durée minimale de travail de 24 h par semaine.

C. trav., art. L. 3123-7 et 27

Garanties

Si la durée est inférieure à 24 h, doivent être prévues des garanties de mise en œuvre d'horaires réguliers ou de cumul d'activités pour lutter contre la précarité. Un accord d'entreprise, ou, à

défaut, un accord de branche étendu, définit les modalités de regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

C. trav., art. L. 3123-19 ; art. L. 3123-27

Exceptions

La loi prévoit des dérogations à la demande écrite et motivée du salarié. Le salarié peut demander à travailler moins pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles. Il le peut aussi pour cumuler plusieurs activités. Enfin, pour un salarié âgé de moins de 26 ans et poursuivant ses études, la dérogation est de plein droit.

C. trav., art. L. 3123-7

La répartition du temps de travail

Semaine

Le contrat de travail à temps partiel fixe la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le contrat doit prévoir les cas pour lesquels l'employeur peut procéder à la modification de la répartition du travail en respectant un délai de prévenance. Le salarié est tenu d'accepter la modification, sauf s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, du suivi d'enseignements ou d'une seconde activité professionnelle incompatible avec la modification. Si les cas de modification n'ont pas été définis ou que le salarié invoque l'une des trois exceptions, le refus de la nouvelle répartition par le salarié n'est constitutif ni d'une faute, ni d'un motif de licenciement.

C. trav., art. L. 3123-6 et 12 ; art. L. 3123-11, L. 3123-24 et 31

Journée

Les horaires quotidiens n'ont pas, légalement, à être définis au contrat, mais le salarié doit en être informé par écrit selon des modalités prévues contractuellement.

C. trav., art. L. 3123-6

Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche étendu, peut définir la répartition des horaires dans la journée.

C. trav., art. L. 3123-23

Le refus d'une modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée n'est constitutif ni d'une faute, ni d'un motif de licenciement.

C. trav., art. L. 3123-12

Sauf accord collectif, l'horaire quotidien ne peut comporter plus d'une interruption, laquelle n'excède pas 2 heures.

C. trav., art. L. 3123-30

Les heures complémentaires

Définition

Les heures complémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée de travail fixée au contrat. Elles ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail effective au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail, sous peine de requalification en contrat à temps plein

C. trav., art. L. 3123-8 et 9

Mise en place

Le volume d'heures complémentaires est fixé au contrat. Un accord d'entreprise ou à défaut de branche étendu peut porter ce volume au plus à 1/3 de la durée prévue dans le contrat. À défaut d'accord, ce volume ne peut être supérieur au 10^{ème} de la durée prévue au contrat.

C. trav., art. L. 3123-6, 20 et 28

Paielement

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée par accord collectif, qui ne peut être inférieure à 10%. À défaut d'accord, la loi prévoit à titre supplétif une majoration de :

- 10% dans la limite du 10^{ème} des heures prévues ;
- 25% au-delà.

C. trav., art. L. 3123-21 et 29

Le travail de nuit

Le recours exceptionnel au travail de nuit

Le travail de nuit tient compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il n'est pas le mode d'organisation normal du travail et n'est mis en œuvre que s'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

C. trav., art. L. 3122-1 ; Soc., 24 sept. 2014, n°13-24851

La mise en place du travail de nuit

Par accord

Il est mis en place par accord d'entreprise ou, à défaut de branche, prévoyant notamment :

- Les justifications de recours ;
- La définition de la période nocturne ;

- La contrepartie en repos compensateur et, le cas échéant, salariale ;
- Les pauses.

C. trav., art. L. 3122-15

A défaut d'accord collectif

Si l'employeur a engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un accord, et qu'existent contreparties et pauses, l'inspecteur du travail peut autoriser l'affectation de salariés à des postes de nuit.

C. trav., art. L. 3122-21

Les définitions

Le travail de nuit

Il est effectué dans une période en principe d'au moins 9 h consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5h. La période de travail de nuit **commence au plus tôt à 21 h et s'achève au plus tard à 7 h.**

C. trav., art. L. 3122-2 à 3

Le travailleur de nuit

Le code prévoit plusieurs définitions. Selon la loi, le travailleur de nuit peut être celui qui accomplit **au moins 2 fois par semaine au moins 3h de travail de nuit.** Le travailleur peut aussi répondre à une définition conventionnelle en accomplissant un nombre d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence.

Enfin, à défaut d'accord collectif, le travailleur de nuit est celui qui **accomplit 270 h de travail nocturne sur 12 mois.**

C. trav., art. L. 3122-5, 16 et 23

Les contreparties

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties obligatoires. Elles prennent la forme d'un repos compensateur et, le cas échéant, d'une compensation salariale. Elles sont définies par accord collectif.

C. trav., art. L. 3122-8, 15

Le suivi médical

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi médical renforcé. L'absence de respect de cette obligation n'ouvre droit à réparation que si le salarié rapporte la preuve d'un préjudice spécifique.

C. trav., art. L. 3122-11 ; Soc., 11 mars 2025, n°21-23.557

Références

Comment citer ce cours ?

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



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