

Droit du travail - Transcription vidéo -Le temps de travail

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée plus particulièrement au temps de travail. Nous chercherons à comprendre comment s'organise la durée du travail et également quel est le régime des heures supplémentaires, dans la seconde partie.

Commençons tout d'abord par expliquer ce qu'est le temps de travail.

Le temps de travail correspond à la période pendant laquelle le salarié va exécuter sa prestation de travail.

C'est un temps subordonné et donc c'est dans ce temps limité que le salarié va travailler. Il a une forte utilité puisqu'il permet de calculer le salaire et également la productivité du salarié.

Cécile Caseau-Roche

Faisons un peu d'histoire pour comprendre comment la réduction du temps de travail s'est faite par vagues successives.

La première loi en la matière, c'est justement sur la durée du travail, en 1841. Il s'agissait alors de réduire la journée du travail des enfants à maximum 12 h. Et puis, 50 ans plus tard, il ne se passe rien pendant 50 ans, en 1892, c'est la durée du travail des femmes et des enfants de 16 à 18 ans, réduite à maximum 11 h par jour. Après, on aura une vague successive de réduction du temps de travail entre 1900 et 1904 à 10 h par jour, puis la loi 1906 sur le repos hebdomadaire. En 1919, la journée de 8 h. 1936, le Front populaire, c'est la fameuse semaine de 40 heures et les premiers congés payés. Il faudra attendre ensuite 1982, avec les fameuses lois Auroux, pour la durée à 39 h par semaine et la cinquième semaine de congés payés. On voit bien qu'en plus de 150 ans, le droit du travail a réduit le temps de travail.

Deuxième grande étape sur la réduction du temps de travail ce qu'on peut appeler la révolution, ce sont les fameuses lois Aubry I de 98 et Aubry II de 2000 sur la durée du temps de travail à 35 h par semaine.

Depuis, on constate que nous avons des réformes successives avec une véritable frénésie législative puisque sur la dernière période, on a eu plus d'une vingtaine de lois sur la durée du travail. Alors, un des éléments essentiels, ce sera la possibilité de mettre en place des dérogations par voie d'accords et de conventions collectives.

Et aujourd'hui, sur la durée du travail, la norme, c'est l'accord d'entreprise. On y reviendra avec les fameuses ordonnances Macron.

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant ce qu'est la durée du travail. Tout d'abord, il faut préciser que les règles du Code du travail ont un champ d'application circonscrit. Il s'agit de tous les salariés relevant d'employeurs de droit privé, ce qui comprend également les associations. Il y a des règles spécifiques pour les jeunes travailleurs, qu'ils soient apprentis ou jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, il existe un régime spécifique pour les cadres, le code du travail distinguant depuis une loi du 19 janvier 2000 entre les cadres intégrés, les cadres autonomes et les cadres dirigeants. Ces derniers participent aux organes de direction et ne se voient pas appliquer les forfaits en jours pour la durée du travail. Toutes les règles concernant la durée du travail ne s'appliquent pas à cette catégorie.

Depuis les lois Aubry, le code du travail définit ce qu'est le temps de travail effectif. C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur. Mais aussi il doit pendant ce temps se conformer aux directives de celui-ci sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Une fois cette définition donnée, il faut cependant traiter de certaines activités dont on peut se demander si ce sont du temps de travail effectif ou non.

Tout d'abord, le temps de restauration et le temps de pause, lorsque celui-ci a lieu sur le lieu de travail.

Ce n'est pas du temps de travail effectif. Mais si le salarié reste pendant ces temps à disposition de l'employeur, une rémunération peut être prévue par accord collectif ou dans le contrat de travail.

Deuxième catégorie le temps d'habillage et évidemment le temps de déshabillage.

Ce n'est pas plus du temps de travail effectif pour le Code du travail. En revanche, l'employeur doit accorder au salarié qui s'habille ou qui se déshabille sur le lieu de travail, lorsque la tenue est imposée, des contreparties. Ces contreparties sont soit financières, soit sous forme de repos.

Dernière catégorie les temps de déplacement et spécialement le temps de déplacement du domicile au travail.

Ce n'est pas un temps de travail effectif. Cependant, si ce temps de déplacement excède un temps normal de trajet, c'est l'expression du code du travail, l'employeur devra accorder au salarié une contrepartie financière ou sous forme de repos. Il le fait soit qu'il l'ait négocié avec des partenaires sociaux dans un accord collectif, soit de lui-même, après avis du CSE.

En revanche, il faut préciser que le temps de déplacement entre différents lieux de travail est, lui, du temps de travail effectif.

Cécile Caseau-Roche

Après avoir défini le temps de travail effectif, le Code du travail distingue deux autres périodes : le temps d'astreinte et le temps d'équivalence.

Commençons par le temps d'astreinte. Qu'est-ce que c'est ?

Un salarié sous astreinte quelque part est en semi-liberté puisqu'il est en repos, mais doit pouvoir intervenir à tout moment sur demande de l'employeur. Cela peut être par exemple, un salarié qui travaille chez EDF et qui sera sous astreinte en cas d'une intempérie où il faudra aller réparer une ligne électrique.

Comment se met en place l'astreinte ?

L'astreinte peut être mise en place soit par un accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE et information de l'inspecteur du travail. Il faut alors distinguer deux périodes bien distinctes lorsque le salarié est en repos, c'est une période d'attente où il ne se passe rien. Dans l'hypothèse où, lors de l'astreinte, il intervient, il faut alors distinguer cette deuxième période d'intervention, qui est la seule qui constitue du temps de travail effectif. En ce cas-là, on prendra en compte non seulement la durée de l'intervention, mais également le temps de déplacement. La difficulté qui se posera sur l'astreinte, c'est surtout comment ensuite calculer le temps de repos nécessaire lorsque, lors du repos, si le salarié a travaillé est ce qu'il peut ensuite enchaîner après l'astreinte sur du travail normal ?

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant ce qu'il en est des temps d'équivalence.

En effet, dans certains emplois, il peut y avoir des périodes d'inactivité, pensons par exemple à des veilleurs de nuit. À ce moment-là, le Code du travail prévoit la possibilité d'instaurer des temps d'équivalence. C'est à dire que la durée du travail sera supérieure à la durée légale mais lui sera considéré comme équivalente puisqu'on prendra en compte ces périodes d'inactivité.

La mise en place des temps d'équivalence se fait par accord de branche étendu ou à défaut par décret en Conseil d'État.

Cécile Caseau-Roche

Il nous faut voir maintenant ce qu'est la durée légale, sachant que le Code du travail prévoit aussi des durées maximales.

La durée légale, tout le monde le sait en France désormais, c'est 35 h par semaine. Mais 35 h par semaine, ça ne veut pas forcément dire quelque chose, car l'horloge n'est pas forcément le temps de travail.

En effet, 35 h par semaine, c'est une référence. Ça permettra de déterminer notamment le régime des heures supplémentaires, la réduction et l'aménagement du temps de travail. Et lorsqu'une personne travaille 35 h par semaine, il faut savoir que l'équivalent, c'est 151,67 h par mois. Mais on dit également 1607 h par an.

Jean-Michel Dorlet

Les durées maximales sont, elles, d'ordre public. Elles limitent le travail soit dans la journée, durée maximale quotidienne, soit dans la semaine, la durée maximale hebdomadaire. Dans la journée, le principe, c'est que la journée de travail doit être inférieure ou égale à 10 h. C'est même moins s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune travailleur de moins de 18 ans. Mais il y a toute une série de dérogations qui permettent de porter cette durée jusqu'à 12 h. C'est le cas si c'est négocié par un accord collectif, en cas d'urgence ou dans une situation de surcroît d'activité si celle-ci est temporaire.

Concernant la durée hebdomadaire, le principe, on l'a vu, c'est le respect des 35 h. Mais les 35 h, ce n'est pas un maximum. Le maximum est défini dans le Code du travail et il n'y en a même deux. Le premier est un plafond hebdomadaire. Il est de 48 h par semaine, mais il peut éventuellement être augmenté jusqu'à 60 h.

Deuxième plafond, celui qui est calculé sur une période de 12 semaines consécutives. Il s'agit d'un plafond de 44 h en moyenne. Il y a des exceptions. Lorsqu'il y a un travail de nuit, ce plafond est réduit à 40 h. Il peut être augmenté également soit par accord collectif, soit sur décision de l'inspection ou par décret, jusqu'à un maximum de 46 h.

Les horaires de travail doivent être portés à la connaissance du salarié. Il doit être informé de ceux-ci et spécialement s'il s'agit d'horaires collectifs ou d'un aménagement du temps de travail. Le salarié doit connaître ses horaires par voie d'affichage. Par ailleurs, en cas d'aménagement du temps de travail, l'employeur doit procéder à un décompte de la durée effective du travail, par exemple par un mécanisme de pointage.

Enfin, il faut signaler qu'en annexe aux bulletins de paie vont être mentionnés un certain nombre d'informations très importantes pour la paie, les heures supplémentaires effectuées, les repos compensateur acquis et leur cumul également les jours de RTT et leur dépôt.

Cécile Caseau-Roche

Quand on aborde le temps de travail, il faut nécessairement étudier la question des heures supplémentaires. En matière d'heures supplémentaires, deux questions se posent : combien d'heures supplémentaires ont été réalisées d'une part et comment, d'autre part, financer les heures supplémentaires ?

Qu'est-ce que c'est qu'une heure supplémentaire ?

Les heures supplémentaires, ce sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale. Elles s'apprécient par semaine. Autrement dit, les heures supplémentaires, ce sont les heures effectuées par semaine au-delà des 35 h par semaine. Petite précision : pour les salariés qui travaillent à temps partiel ils peuvent faire des heures supplémentaires, mais on parlera alors d'heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de leur durée normale de temps partiel. Pour qu'une heure soit considérée comme heures supplémentaire, elle doit être décidée par l'employeur.

Si le salarié unilatéralement travaille plus, on ne considère pas cela comme une heure supplémentaire.

Jean-Michel Dorlet

Il fut un temps où les heures supplémentaires devaient être autorisées par l'administration du travail. Tel n'est plus le cas, du moins pour ce qui concerne un contingent annuel, c'est à dire un volume d'heures supplémentaires fixé annuellement. Ce contingent est défini soit par accord collectif, soit à défaut par décret. C'est l'article D. 3121-24 du Code du travail qui le fixe à un volume de 220 h annuelles.

Au-delà de ce volume, les heures doivent être autorisées. Il doit y avoir un avis du CSE. Et ces heures au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur spécifique.

Cécile Caseau-Roche

Il faut savoir qu'il existe un important contentieux sur les heures supplémentaires. Soit que le salarié, lorsque son contrat est rompu, se souvient avoir effectué les heures supplémentaires qui n'ont pas été payées. Soit que nous sommes dans le cadre du contentieux de la convention de forfait. Et si la convention de forfait est annulée, il faudra alors s'interroger sur les heures supplémentaires.

Il y a dans le Code du travail, sur la question des heures supplémentaires, un régime particulier en matière de preuve. En effet, le Code du travail organise un aménagement de la charge de la preuve.

Pour bien se comprendre, il faut se souvenir que dans le Code civil, la règle, le droit commun, c'est que normalement, c'est celui qui demande qui doit apporter la preuve.

Concernant les heures supplémentaires, le salarié ne doit pas apporter la preuve qu'il fait des heures supplémentaires. Il doit fournir des éléments précis à l'appui de sa demande. L'employeur doit alors lui-même fournir des éléments de nature à justifier les heures réalisées ou non. Et au vu de ces différentes preuves apportées, alors le juge forme sa conviction.

Comment faire pour apporter des preuves ?

En la matière, puisqu'il s'agit de faits, la preuve est libre, elle se fait par tout moyen. Il est évident qu'on peut apporter des tableaux Excel qui permettent d'établir toutes les heures supplémentaires effectuées semaine par semaine sur les trois dernières années, puisque le délai de prescription, c'est 3 ans. Le Code du travail précise alors qu'on peut utiliser un système d'enregistrement automatique à la condition que ce système soit fiable et infalsifiable.

Dans tous les cas, il revient au juge du fond, c'est à dire au juge des prud'hommes, d'apprécier souverainement la force probante des preuves apportées par les deux parties. En règle générale, on se rend compte que bien que le salarié a pu faire des heures supplémentaires, la vraie difficulté, ce sera d'évaluer le quantum de ces heures.

Jean-Michel Dorlet

Quelle est la contrepartie des heures supplémentaires effectuées par le salarié ?

La règle pour les heures supplémentaires, c'est qu'elles sont majorées. C'est une exigence législative et le Code du travail précise que cette majoration doit être fixée par un accord collectif avec un minimum de 10 %. À défaut d'accord collectif, on en revient aux dispositions légales supplétives qui sont souvent bien connues : la majoration de 25 % des 8 premières heures supplémentaires et de 50 % au-delà.

Par ailleurs, l'employeur peut accorder au salarié une contrepartie sous forme de repos. C'est ce que l'on appelle le repos compensateur. Il le fait en le négociant dans l'entreprise ou, à défaut, en se référant aux règles fixées dans la convention collective de branche.

Cécile Caseau-Roche

Qui dit principe, dit exceptions.

Par exception, il est possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires et de la majoration par un repos compensateur. On appelle ça le repos compensateur de remplacement. Ceci est prévu soit par un accord d'entreprise, soit par un accord de branche.

Que faut-il retenir en synthèse de cette séquence sur le temps de travail ?

La durée du travail se mesure par rapport au temps de travail effectif. Il faut alors distinguer le temps d'équivalence et le temps d'astreinte.

En France, la durée du travail, le principe, c'est 35 h par semaine. Autrement dit, 1607 h par an. Attention ! Il y a des durées maximales possibles par semaine et par jour.

Au-delà des 35 h par semaine, si le salarié travaille, il effectue des heures supplémentaires. Il faudra alors savoir si ces heures sont effectuées dans le contingent ou hors contingent annuel : 220 h si rien n'est négocié. Il peut y avoir des difficultés de preuve. C'est pour ça que le Code du travail prévoit un aménagement, même si la preuve peut se faire par tout moyen. Le principe, c'est qu'une heure supplémentaire doit être majorée, ça, c'est une règle d'ordre public. Le montant de la majoration, en revanche, est laissé à la négociation.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le temps de travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.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.