

Pages 181 à 216

AU SOMMAIRE :

→ RÉTROSPECTIVEArticles
et commentaires
parus depuis un an

PAGE 182

**→ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 046 à n° 056)

PAGE 184

DOSSIER SPÉCIAL**LA DURÉE DU TRAVAIL**

PAGE 189

**Les différents temps
de travail (1^{RE} PARTIE)**

PAGE 191

**L'organisation du temps
de travail (2^E PARTIE)**

PAGE 201

3^e partie à paraître dans le n° 903 daté de juillet 2020 :**Contrôle du temps de travail
et contentieux de la durée du travail**

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL ■ Dialogue social au pas de course
Par Laurent Milet – PAGE 183

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 890 (juin 2019) au numéro 901 (mai 2020)

CHÔMAGE

- Assurance-chômage : ce qui change au 1^{er} novembre 2019 2019, p. 371 (n° 895)
- La chasse est ouverte ! 2019, p. 219 (n° 891)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés 2020, p. 59 (n° 898)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La grosse ficelle de la sécurisation 2019, p. 379 (n° 896)
- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel 2019, p. 335 (n° 894)
- BDES, ambitions et réalités 2019, p. 183 (n° 890)
- Les formations des élus au comité social et économique 2019, p. 207 (n° 890)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Les ruptures du contrat de travail en schémas 2020, p. 119, (n° 900)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Le contrat de chantier ou d'opération 2019, p. 407 (n° 896)
- Qu'est-ce qu'un salarié ? 2019, p. 223 (n° 891)

DISCRIMINATIONS

- Il n'est jamais trop tard pour bien faire 2019, p. 343 (n° 895)

DURÉE DU TRAVAIL

- Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable 2019, p. 205 (n° 890)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Crise sanitaire et droits des salariés, 2020, p. 149, (n° 901)
- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Jurisprudence de droit social 2018-2019, 2020, p. 5 (n° 897)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018 2019, p. 255 (n° 892-893)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Le point sur la représentation hommes/femmes sur les listes de candidats aux élections 2020, p. 99 (n° 899)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Les contrats de professionnalisation 2020, p. 127, (n° 900)
- L'apprentissage (2^e partie) : statut des apprentis et fin du contrat 2019, p. 351 (n° 895)
- L'apprentissage (1^{re} partie) : formation et exécution du contrat 2019, p. 317 (n° 894)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2018-2019 2020, p. 5 (n° 897)

LICENCIEMENT

- Les ruptures du contrat de travail en schémas 2020, p. 119 (n° 900)
- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les ruptures du contrat de travail en schémas 2020, p. 119 (n° 900)
- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)

- Contrat de sécurisation professionnelle : faut-il l'accepter ? 2019, p. 365 (n° 895)

MALADIES PROFESSIONNELLES

- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

PROTECTION SOCIALE

- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)
- Le contentieux de la Sécurité sociale 019, p. 191 (n° 890)

PRUD'HOMMES

- La procédure civile dans le contentieux du conseil de prud'hommes 2020, p. 139 (n° 900)

RETRAITE

- La retraite déséquilibrée 2020, p. 39 (n° 898)
- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)

SANTÉ AU TRAVAIL

- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international 2019, p. 331 (n° 894)
- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Saisie des rémunérations, quelles limites ? (barème 2020) 2020, p. 103 (n° 899)

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité

sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT** : Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 75^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directeur: Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef:
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction:
Tél.: 01 49 88 68 82
Fax: 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Ont collaboré à ce numéro :
Mouna Benyoucef et
Lauren Rieux.

Assistante de la rédaction:
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:
réalisées par la NVO.

Secrétariat de rédaction:
Cécile Bondeelle.

Éditeur: SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication:
Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro: 7,50 €
(numéro double: 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement:**

NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris,
case 600
93516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr

Envoi après réception
du règlement
Tél.: 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet:**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com: 139 €).

Copyright:
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:
RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



Dialogue social au pas de course

Nous avons souvent expliqué dans ces colonnes que le principe de l'information-consultation préalable du comité social et économique (CSE) (1) permet de concrétiser la mission du CSE qui est d'assurer une expression collective des salariés. En principe, pour rendre son avis, celui-ci dispose, à défaut d'accord, d'un délai d'un mois, deux mois en cas de recours à un expert et trois mois si plusieurs CSE doivent être consultés dans les entreprises à établissements multiples. Ces délais courent à compter de la mise à disposition par l'employeur des informations nécessaires à la consultation. Si le CSE n'a pas rendu d'avis à l'expiration du délai, il est réputé avoir rendu un avis négatif (2). À l'époque, ces délais contraints avaient été présentés comme la contrepartie à une meilleure information des élus *via* les bases de données économiques et sociales, lesquelles sont loin de remplir cet objectif (3).

Profitant de l'état d'urgence sanitaire, tout en proclamant hypocritement que le dialogue social doit accompagner la reprise d'activité dans les entreprises, le gouvernement a trouvé la solution pour accélérer le mouvement : réduire de façon drastique les délais de convocation du CSE mais surtout ceux dont dispose le comité pour rendre son avis lors d'une information-consultation sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (4). Par exemple, plus que huit jours pour rendre un avis et onze jours en cas de recours à un expert (onze jours et douze jours pour le CSE central). Les délais de réalisation des expertises lancées par le comité sont aussi concernés.

Pour la période présente de reprise de l'activité, les élus du comité auront ainsi très peu de temps pour s'assurer que les conditions d'un retour au travail protectrices pour les salariés sont réunies, notamment en ce qui concerne l'organisation et les conditions de travail. Alors que le CSE et les organisations syndicales devraient être considérés comme des soutiens nécessaires aux conditions dans lesquelles s'effectue cette reprise, le gouvernement les instrumentalise en faisant du CSE une simple chambre d'enregistrement. Il prive ainsi de tout effet utile la consultation des comités, en contradiction flagrante avec les engagements européens de la France, notamment la directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002.

Certes, on pourra nous rétorquer que toutes les consultations du CSE ne sont pas concernées par les délais réduits à peau de chagrin, ce qui est vrai (5). Mais dans les mois qui viennent, le virus risque de faire des dommages collatéraux qui n'ont rien à voir avec un phénomène biologique. Certains employeurs pouvant considérer que toutes les décisions prises désormais doivent permettre de faire face aux conséquences de l'épidémie. D'autant plus que, si les raccourcissements s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020, le décret indique que ces dates pourront être modifiées par un nouveau décret. Il ne précise pas si cette modification sera au bon-vouloir du patronat. Mais il est vrai qu'une telle précision serait superfétatoire.

Dialogue social au pas de course, mais aussi à géométrie variable puisque tous les délais réduits s'imposent, même si ceux existants résultent d'un accord collectif. Les dispositions négociées, tant vantées par ailleurs, sont ainsi écartées lorsque cela arrange les employeurs qui vont pouvoir réaménager les conditions de travail ou réorganiser l'entreprise en se contentant d'une consultation formelle.

Laurent Milet



Bepoushoo

(1) Art. L. 2312-8 du C. trav. ; sur l'ensemble de la question voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des CSE et des comités de groupe », 15^e éd., LGDJ 2020.

(2) Art. L. 2312-16, R. 2312-6 et R. 2312-5 du C. trav.

(3) Lire « BDES, ambitions et réalité », RPDS, 2019 n° 890, p. 183.

(4) Ord. n° 2020-460 du 22 avril 2020, J.O. du 23 ; ord. n° 2020-507 et décret n° 2020-508 du 2 mai 2020, J.O. du 3.

(5) Les délais réduits ne sont pas applicables aux consultations et expertises menées en cas de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, dans le cadre d'un accord de performance collective et dans celui des trois grandes consultations récurrentes.

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Mélanie Carles et Laurent Milet.

DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement

Harcèlement sexuel

047 Action au civil – Élément intentionnel non requis

La caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1-1° du Code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel.

La décision du juge pénal, qui se borne à constater l'absence d'élément intentionnel, ne prive pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur (*Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682*).

Sur le harcèlement sexuel, voir *RPDS*, 2015, n° 843 et le guide «*Combattre le harcèlement au travail*», VO éditions 2019, disponibles sur "boutique.nvo.fr".

Licenciement

Transaction

048 Licenciement – Notification par lettre remise en main propre – Nullité de la transaction

Est frappée de nullité la transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (*Cass. soc. 12 fév. 2020, n° 18-19149*).

Commentaire : Après un licenciement, lorsqu'un litige oppose un salarié à son ex-employeur, il est possible de conclure une transaction pour y mettre fin. Cette transaction ne peut intervenir qu'une fois la rupture du contrat de travail effective et définitive. À condition, comme le rappelle cet arrêt, que le licenciement soit notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les faits étaient les suivants. Une salariée est engagée en 2005 au sein de la société *Du pareil au même* en qualité de directrice de style enfant. Elle est licenciée en 2014 par lettre remise en main propre contre décharge.

Une transaction est conclue quelques semaines plus tard, mais la salariée en conteste la validité et saisit le conseil de prud'hommes. L'affaire est portée devant la Cour de cassation qui rappelle le principe suivant : « [...] la transaction ayant pour objet de prévenir ou terminer une

contestation ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement prévue à l'article L. 1232-6 du Code du travail. » Or, en application de cet article, la lettre de licenciement doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Impossible, donc, de conclure une transaction si ce formalisme n'est pas respecté. **M.C.**

Précision : Cette solution s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation. Pour un autre exemple, voir *Cass. soc. 10 oct. 2018, n° 17-10066*.

Différents modes de rupture

Démission

049 Lettre de rétractation – Grieffs invoqués à l'encontre de l'employeur — Requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Lorsque le salarié remet à l'employeur une lettre de démission et rétracte celle-ci cinq jours plus tard en lui adressant une lettre invoquant des grieffs à son encontre, il en résulte l'existence de circonstances contemporaines de la démission la rendant équivoque. Dès lors, il appartient au juge de se prononcer sur les grieffs invoqués par le salarié à l'appui de cette prise d'acte (*Cass. soc. 20 nov. 2019, n° 18-25155*).

Commentaire : Un salarié remet à son employeur une lettre de démission le 20 février 2015. Cinq jours plus tard, il se rétracte et lui adresse une lettre lui reprochant des manquements. Le 30 mars 2015, il saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail. Le salarié demande que sa démission soit requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation lui donne raison sur la requalification de la démission en prise d'acte. Le délai entre la lettre de démission et la lettre de rétractation, de cinq jours seulement, a rendu la démission équivoque. Elle doit donc être requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail, ce qui doit conduire le juge à analyser les grieffs soulevés par le salarié. Si ceux-ci sont fondés et suffisamment graves, alors la démission

sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, la démission sera confirmée et le salarié se verra privé des indemnités de rupture et allocations Pôle emploi. L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel pour que cette question soit tranchée. **M.C.**

Durée du travail

Mesure du temps de travail

050 Temps de pause – Rémunération – Conditions

Lorsque les salariés peuvent prendre effectivement leur pause et que durant ce temps de pause il n'est pas établi qu'ils restent à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, alors l'employeur n'est pas tenu de rémunérer ce temps de pause (*Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-11584*).

Commentaire : les articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du Code du travail posent les principes suivants :

- ▶ la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;
- ▶ le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis précédemment sont réunis.

Dans cette affaire, une vingtaine de salariés d'une entreprise de maintenance avaient saisi les prud'hommes pour demander le paiement d'un temps de pause quotidien de trente minutes. Ils sont déboutés, faute d'avoir pu prouver qu'ils devaient rester à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles. **M.C.**

Travail à temps partiel

Contrat de travail

051 Absence de mention relative à la durée du travail – Absence de preuve relative à la durée du travail convenue – Requalification en contrat de travail à temps plein

Lorsque le contrat de travail à temps partiel ne porte indication d'aucun temps de travail et que l'employeur ne rapporte pas la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, le contrat de travail doit être requalifié en contrat de travail à temps plein (*Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-19255*).

Commentaire : À la différence du classique CDI à temps plein, le contrat de travail à temps partiel doit comporter les mentions suivantes (*art. L. 3123-6 du C. trav.*) :

- ▶ la qualification du salarié ;
- ▶ les éléments de la rémunération ;
- ▶ la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- ▶ sauf exceptions, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- ▶ les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- ▶ les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié ;

- ▶ les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle une règle fondamentale : lorsque le contrat de travail ne porte indication d'aucun temps de travail, le juge doit le requalifier en contrat de travail à temps plein, sauf si l'employeur apporte la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue avec le salarié. **M.C.**

Salaire et avantages

Égalité de traitement

052 Égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins – Congé parental à temps partiel – Calcul de l'indemnité de licenciement – Calcul sur la base d'un temps plein

Il résulte de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) un principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins et la prohibition des discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe. Les articles L. 1234-9 et R. 1233-32 du Code du travail prévoient une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite perçue par le salarié, qui, engagé par un contrat à durée indéterminée à temps complet, bénéficie d'un congé parental à temps partiel lorsque le licenciement intervient.

Ces dispositions établissent une différence de traitement avec les salariées se trouvant en activité à temps complet au moment où ils sont licenciés.

Dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, ces articles instaurent indirectement une différence de traitement entre les salariées féminines et masculines pour le calcul de ces droits à prestation résultant du licenciement, qui n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Il en résulte que l'application de ces articles, contrairement à l'article 157 du traité précité en ce qu'ils instaurent une discrimination indirecte fondée sur le sexe, doit être écartée.

En application d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, lorsqu'une norme interne refusant l'octroi d'une prestation à un groupe de personnes est contraire au principe de l'égalité de traitement, le juge national doit immédiatement, de sa propre autorité, accorder cette prestation au groupe ainsi défavorisé (*Cass. soc. 18 mars 2020, n° 16-27825*).

Commentaire : Reprenant une décision de la Cour de justice de l'Union européenne du 9 mai 2019, la Cour de cassation pose ce principe : une salariée qui travaille à temps partiel, dans le cadre d'un congé parental, lorsqu'elle est licenciée, doit voir son indemnité de licenciement calculée sur la base du temps plein (*CJUE, 1^{er} ch., 8 mai 2019, aff. C.486/18*). Il en est de même de l'allocation de reclassement versée dans le cadre d'un licenciement économique.

Dans cette affaire, une salariée était en congé parental à temps partiel lorsqu'elle avait été licenciée pour motif économique. L'indemnité de

licenciement et l'allocation de congé de reclassement versées à cette occasion avaient, conformément aux dispositions du Code du travail, été proratisées pour la période relative au temps partiel.

La CJUE avait censuré cette application de la législation française, au motif que proratiser ces sommes revenait à pratiquer une discrimination indirecte... car les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à prendre un congé parental. L'affaire est, depuis, revenue devant la Cour de cassation, qui reprend dans cet arrêt la position européenne. L'indemnité de licenciement, comme l'allocation de reclassement, auraient dû être calculées sur la base du temps plein. **M.C.**

Santé et sécurité au travail

Principes généraux de prévention

053 Risque de contamination au Covid-19 – Mesures de protection insuffisantes – Action en justice du syndicat – Trouble manifestement illicite – Compétence du juge des référés du tribunal judiciaire – Suspension de l'activité

L'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon, en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, sont constitutives d'un trouble manifestement illicite, exposant les salariés à un dommage imminent de contamination, susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise

Éléments de contexte. Dans le cadre de la lutte contre la crise sanitaire du Covid-19, des recommandations ont été émises par le gouvernement à l'attention des employeurs. Ces mesures sont à respecter pour les salariés présents sur site : règles de distanciation (un mètre minimum), gestes barrière, approvisionnement en savon, gel, mouchoirs, modalités des regroupements de salariés dans des espaces réduits, etc. Ont aussi été recommandées des règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces, la mise en place de bonnes pratiques pour les salariés en contact avec le public (par exemple à l'occasion des livraisons) ainsi que pour les salariés travaillant dans le secteur de la logistique.

Au sein de la société Amazon France Logistique qui emploie près de 10 000 travailleurs, plusieurs alertes pour «*danger grave et imminent*» ont été déclenchées. Des salariés ont fait valoir leur droit de retrait, considérant que les mesures prises par la société n'étaient pas suffisantes pour les protéger. La direction en a contesté le fondement, ce qui a contraint certains de ces salariés à saisir les prud'hommes en vue d'obtenir la reconnaissance de la validité de ce droit.

Les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ont adressé aux établissements de la société Amazon, dans les premiers jours du mois d'avril, des mises en demeure pour que les mesures de prévention nécessaires soient mises en œuvre, conformément aux dispositions de l'article

L. 4121-2 du Code du travail (obligation de sécurité de l'employeur avec mise en place d'une organisation et de moyens adaptés).

Sur l'appréciation de la violation de l'obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés. La contagiosité spécifique du Covid-19 qui se transmet par les voies respiratoires, notamment par les postillons, et la complexité de la gestion des déplacements des salariés au sein d'un entrepôt qui accueille des activités de réception, de stockage puis d'expédition de marchandises, du fait notamment du nombre de salariés et de la multiplicité de leurs tâches, entraînent nécessairement une modification importante de l'organisation du travail.

Il est relevé que la société Amazon n'a pas pris des mesures suffisantes pour préserver la santé des salariés à l'entrée des sites (portique tournant), dans les vestiaires, lors des interventions d'entreprises extérieures, lors de la manipulation des colis et au regard de la nécessaire distanciation physique.

Bien qu'alertée par les syndicats représentatifs et les inspecteurs du travail, la direction de l'entreprise a pris des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé, comme l'exigeaient le volume très important des effectifs présents sur chaque site, les mouvements de masse à l'occasion des rotations de personnel à la prise de chaque service (matin, après-midi, nuit et fins de semaine) et l'intervention d'entreprises extérieures, notamment les transporteurs routiers.

Sur l'obligation de consulter le CSE. Il appartenait à la société Amazon de consulter le CSE central dans le cadre de l'évaluation des risques (comprenant la modification du DUER) puis de la mise en œuvre des mesures appropriées, sans pour autant ignorer les CSE d'établissements, lesquels, dans le cadre de cette démarche d'évaluation, devaient être consultés et associés en leur qualité de représentants des salariés, étant rappelé que le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Sur l'obligation de formation. S'agissant de l'obligation de formation de l'employeur des salariés de l'entreprise, du personnel intérimaire et des prestataires provenant d'entreprises extérieures qui interviennent sur le site, il n'est pas établi que les documents de formation produits aux débats aient été portés à la connaissance de chaque personne présente sur le site et expliqués. À titre d'exemple, la diffusion sur deux écrans de télévision installés dans la salle de pause et de réfectoire de *slides* ne suffit pas à satisfaire à l'obligation d'information qui doit être individualisée selon les postes de travail.

Sur les mesures propres à faire cesser le trouble manifestement illicite et à prévenir le dommage imminent. Il convient de s'assurer que, tant que l'employeur n'aura pas mis en œuvre une évaluation des risques ainsi que les mesures prévues à l'article L. 4121-1

du Code du travail en découlant, l'activité de chacun des sites ne puisse pas reprendre sans une limitation des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement, afin de préserver la distanciation physique à chaque poste de travail.

Pour ce faire, il y a donc lieu de restreindre les activités de ces entrepôts à la réception des marchandises, la préparation et l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables, notamment au télétravail que le gouvernement a entendu privilégier, pour juguler l'épidémie.

Afin de s'assurer de l'effectivité des mesures ordonnées, il convient d'assortir cette décision d'une astreinte dont le montant doit être proportionné aux moyens financiers de la société *Amazon France Logistique* dont les bénéfices sont en constante progression et qui a vu son activité s'accroître depuis le début du confinement.

Il y a donc lieu de fixer le montant de l'astreinte à la somme de 100 000 euros. (*Appel Versailles, 24 avril 2020, n° RG 20/01993, Amazon France Logistique c/ Union syndicale Solidaires [étaient parties intervenantes au procès : les fédérations des transports CGT, FO, la CFDT, le CSE central et un CSE d'établissement]*).

Commentaire : *Amazon*, mais aussi, *La Poste*, *Carrefour*, *Renault-Sandouville*, une association d'aide à domicile... Les procès se multiplient pour contraindre les employeurs à protéger leurs salariés contre le Covid-19, avec succès. Rendus en référé (la procédure d'urgence), la plupart des jugements citent l'article L. 4121-1 du Code du travail, selon lequel l'employeur doit protéger la santé physique mais aussi mentale des travailleurs.

Il est également fait référence à l'obligation d'évaluer la situation *via* le document unique d'évaluation des risques (DUER). Et dans la plupart de ces décisions, les juges insistent sur la nécessité d'associer les représentants du personnel à l'évaluation des risques et à la mise en place des mesures de protection.

Tous ces éléments sont pointés dans cet arrêt de la cour d'appel de Versailles. Le géant du commerce en ligne est condamné à restreindre ses activités et à limiter ses livraisons aux seuls produits essentiels (alimentaires, hygiène, informatique...), le temps d'évaluer les risques de contamination de ses salariés au Covid-19. De multiples manquements sont relevés par les juges :

- ▶ une absence d'évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie, y compris les risques psychosociaux ;
- ▶ un travail insuffisant sur le document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
- ▶ des mesures prises au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé comme l'exige le volume très important des effectifs présents sur chaque site ;
- ▶ des actions de formation insuffisantes pour les salariés.

L'entreprise devra, pour reprendre une activité normale, se conformer aux injonctions sanitaires en y associant les CSE des six entrepôts et le CSE central.

Les juges confirment donc l'importance d'une bonne évaluation des risques menée avec les représentants du personnel, et ce, alors que les délais de consultation des CSE viennent d'être réduits... Enfin, une astreinte de 100 000 euros a été prononcée pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés. **M.C.**

En savoir plus

Sur l'obligation de mettre en œuvre des mesures de protection, les délais de consultation réduits du CSE et, d'une manière générale, les impacts de la crise sanitaire, voir *RPDS* n° 901, notre dossier spécial « *Crise sanitaire et droits des salariés* », mai 2020.

Dernière minute : La direction d'Amazon et les organisations syndicales représentatives ont conclu depuis lors deux accords au sein du groupe : un accord transactionnel et un accord de reprise d'activité.

- **L'accord transactionnel** prévoit que la direction d'Amazon ne fasse pas appel de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles en date du 24 avril qui la condamnait à 100 000 euros d'astreinte en cas de poursuite de son activité.

- **L'accord de reprise d'activité** prévoit notamment, que cette reprise se fasse exclusivement sur la base du volontariat (CDI et intérimaires en contrat) avec maintien du salaire à 100 % pour les non-volontaires, une revalorisation salariale, la réduction des horaires, la mise en place d'une expertise pour accompagner les élus du personnel, la priorité donnée aux mesures de protection pour les salarié-e-s.

Selon la CGT, ces accords sont l'illustration de négociations respectueuses de la démocratie sociale et devraient en inspirer d'autres.

CHSCT

Membres du CHSCT

054 Libre accès aux locaux de l'entreprise – Restrictions proportionnées et justifiées

Toute atteinte à la liberté des membres du CHSCT de circuler librement dans l'entreprise doit être justifiée par des impératifs de sécurité et être proportionnée à la protection des intérêts commerciaux de la société.

Tel n'est pas le cas des restrictions d'accès mentionnées par un employeur dans une note de service imposant aux membres du CHSCT, d'une part d'être accompagnés dans les zones confidentielles et dans les zones d'enclave, protégées ou non, par le responsable de site ou toute autre personne le remplaçant, d'autre part de mener les entretiens avec les salariés dans une salle de réunion sur le site en dehors de l'enclave, et enfin de mentionner sur un cahier de visite leurs heures d'entrée et de sortie. L'employeur doit être condamné à payer au CHSCT des dommages-intérêts (*Cass. soc. 26 fév. 2020, n° 18-24758*).

Commentaire : Les membres du comité social et économique (autrefois comité d'entreprise, délégués du personnel et comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) disposent d'un droit d'accès à l'ensemble des locaux de l'entreprise, qui leur permet de circuler librement pour exercer leurs missions (*art. L. 2315-14 C. trav.*). Ils peuvent notamment se rendre auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas lui apporter de gêne importante.

Cette liberté de circulation ne peut être entravée, sauf pour l'employeur à devoir réglementer certains accès en raison d'impératifs de sécurité.

Encore faut-il, comme le rappelle cet arrêt, que les règles édictées soient réellement justifiées et qu'elles ne soient pas disproportionnées par rapport aux intérêts commerciaux de la société. En l'espèce, l'employeur avait prévu des contraintes telles que les élus, *in fine*, se voyaient privés de leur liberté de circulation. **M.C.**

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

Élections professionnelles

Organisation des élections

055 Crise sanitaire – Suspension des processus électoraux en cours ou à venir – Prorogation de l'état d'urgence – Effets

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 (*J.O.* du 2) a permis la suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours ou à venir dans les entreprises en raison de la crise sanitaire, jusqu'à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence, initialement fixée au 24 mai 2020. La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 (*J.O.* du 12) a prorogé cet état d'urgence jusqu'au 10 juillet 2020. Cette prorogation aurait dû automatiquement entraîner un décalage de la date de reprise des processus électoraux jusqu'au 10 octobre 2020. Mais une nouvelle ordonnance du 13 mai 2020 (*J.O.* du 14) en décide autrement afin que les élections suspendues ou reportées puissent se tenir avant le 31 décembre 2020. Les résultats pourront ainsi être pris en compte au titre du troisième cycle de la mesure de la représentativité syndicale (*Rapport au président de la République, relatif à l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020*).

Comme auparavant, deux situations sont à distinguer. Soit le processus électoral était déjà engagé avant le 3 avril 2020, soit il ne l'était pas. Par processus engagé, il faut entendre l'information du personnel de l'organisation des élections, comme l'exige l'article L. 2314-4 du Code du travail. **Processus électoral engagé avant le 3 avril 2020.** Lorsque l'employeur a engagé la procédure pour organiser les élections du CSE dans l'entreprise avant le 3 avril 2020 (jour d'entrée en vigueur de l'ordonnance), le processus électoral en cours a été suspendu rétroactivement à compter du 12 mars 2020. Cette suspension devait s'achever le 24 août 2020, soit trois mois après la cessation initiale de l'état d'urgence. L'ordonnance du 13 mai 2020 fixe la fin de cette suspension au 31 août 2020 (et non pas au 10 octobre 2020, comme l'impliquerait la prolongation de

l'état d'urgence jusqu'au 10 juillet 2020). Le processus électoral reprendra donc le 1^{er} septembre 2020.

Comme auparavant, tous les délais qui doivent être respectés pendant la procédure sont impactés par la suspension du processus électoral. De plus, les employeurs devront poursuivre le processus électoral déjà engagé au moment où il a été suspendu, sans avoir à le reprendre depuis le début (*voir RPDS, 2020, n° 801, p. 162*).

Processus électoral non engagé. Les employeurs qui devaient organiser des élections entre le 3 avril 2020 et la date initiale de la fin de l'état d'urgence (soit le 24 mai 2020) devront engager le processus électoral entre le 24 mai 2020 et le 31 août 2020 au plus tard (et non entre le 10 juillet 2020 et le 10 octobre comme l'impliquerait la prolongation de l'état d'urgence). **L.M.**

Santé et sécurité au travail

Prévention de certains risques

056 Interdiction de certains produits en plastique à usage unique dans les entreprises

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises ont l'interdiction de mettre à disposition, notamment de leurs salariés, certains produits en plastique à usage unique, tels que les gobelets, verres et assiettes jetables de cuisine.

À compter du 1^{er} janvier 2021, cette interdiction sera étendue notamment aux produits suivants : les pailles, les assiettes autres que celles jetables de cuisine pour la table (y compris celles comportant un film plastique), les couverts, les bâtonnets mélangeurs pour boissons, les contenants ou récipients en polystyrène expansé destinés à la consommation sur place ou nomade ou encore les bouteilles en polystyrène expansé pour boissons. À compter de cette même date, il devra être mis fin à la distribution gratuite de bouteilles en plastique contenant des boissons dans les locaux à usage professionnel (*Loi n° 2020-105 du 10 fév. 2020, relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, art. 77*).

† Max Petit n'est plus

C'est avec une très grande tristesse que nous avons appris le décès de notre ami Max Petit à l'âge de 86 ans. Lorsqu'il était arrivé chez nous en 1967, il était un militant métallurgiste qui aimait le droit. Il a été membre de la rédaction de la *Revue pratique de Droit social* jusqu'en 1979. Un homme intelligent avec un sens de la justice très fort, toujours souriant, combattant, curieux.

Ses qualités lui ont permis d'être retenu lors du tout premier recrutement « extérieur » d'inspecteur du travail en 1978. Affecté au service de l'Inspection du travail des Transports, distinct de l'Inspection du travail du régime général, il intègre une administration quelque peu dépendante du lobby des grosses entreprises privées et aussi des sociétés nationales (SNCF, Air France, RATP).

Il a commencé une nouvelle vie familiale et professionnelle, mais est resté toujours très lié à la *RPDS* et à l'entreprise de presse de la CGT. Nous présentons nos condoléances les plus sincères à sa compagne et à ses enfants, dans cette douloureuse épreuve.

La durée du travail

Par Mouna Benyoucef et Lauren Rieux*

Les modalités d'organisation de la durée du travail des salariés ont connu de nombreux bouleversements depuis une quarantaine d'années. On constate ainsi qu'il existe de moins en moins d'horaires de travail collectifs et réguliers, à temps plein et fondés sur un principe de décompte hebdomadaire de la durée du travail. La tendance à la réduction du temps de travail, toutefois moins observable pour les populations cadres ⁽¹⁾, s'est en effet accompagnée de multiples dispositifs de flexibilité permettant à l'employeur d'organiser la durée du travail de manière atypique (aménagement du temps de travail sur l'année, temps partiel, travail de nuit et dominical...). Le développement des tâches intellectuelles, des pratiques de télétravail ou encore des stratégies de ressources humaines (événements festifs, espaces de détente sur le lieu de travail...) contribuent en outre à rendre moins étanches les frontières entre activité professionnelle et vie personnelle, ce qui n'est pas sans générer des difficultés de mesure de la durée du travail et des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La réglementation de la durée du travail a par ailleurs constitué l'antichambre du programme politique de renversement de la hiérarchie des normes de droit du travail et de remise en cause du principe de faveur ⁽²⁾. Depuis l'ordonnance Macron n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la

primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail est totale, sous réserve bien évidemment du respect des quelques dispositions d'ordre public qui demeurent. La prétendue nécessité de s'adapter aux réalités propres à chaque entreprise traduit surtout en réalité une volonté d'offrir aux employeurs un cadre de négociation où le rapport de force leur est souvent plus favorable.

Ce dossier présente la réglementation de la durée du travail en trois volets.

Un premier article est consacré aux contours de la notion de temps de travail effectif et aux périodes d'activité qui s'en distinguent.

Un second s'attache à décrire les différentes modalités d'organisation de la durée du travail et de calcul des heures supplémentaires, selon un cadre hebdomadaire ou sur des périodes supérieures à la semaine, et les bornes qui leur sont fixées en termes de durée maximale de travail et de droit à repos.

Enfin, un dernier article qui sera publié dans notre numéro 903 de juillet 2020 est dédié aux enjeux de décompte et de contrôle de la durée du travail, notamment en vue d'apporter des outils pratiques, exploitables lors de contentieux prud'homaux.

(*) *Avocates au Barreau de Paris, DDP Avocats.*

(1) *Insee Références, édition 2019, Éclairage.*

(2) *Lois n° 2004-391 du 4 mai 2004, n° 2008-789 du 20 août 2008 et n° 2016-1088 du 8 août 2016.*

➔ PLAN

LES DIFFÉRENTS TEMPS DE TRAVAIL

(1^{RE} PARTIE)

1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 191

2. TEMPS DANS L'ENTREPRISE : PAUSES, REPAS, HABILLAGE ET DOUCHE 192

A – Temps de restauration et de pause	192
B – Temps d'habillage et de déshabillage	193
C – Temps de douche	193

3. TEMPS DE DÉPLACEMENT 193

A – Le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail	193
B – Le trajet entre le domicile et un lieu de mission	194
a) Exclusion du temps de travail effectif	194
b) Une compensation obligatoire lorsque le déplacement dépasse le temps habituel de trajet	194
c) Détermination de la compensation	194
C – Le trajet entre l'entreprise et le chantier ou le lieu d'intervention	194
D – Le trajet entre deux lieux de travail	194
E – Les déplacements à l'intérieur de l'entreprise	195

4. TEMPS ASSIMILÉS À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 195

5. LES ASTREINTES 195

A – Définition des temps d'astreinte	195
B – Difficultés liées à la qualification des temps d'astreinte	195
a) Le lieu d'exécution de l'astreinte (hors des éventuelles interventions) ne doit pas être le lieu de travail du salarié.	195
b) Les circonstances ne doivent pas amener le salarié à se trouver à la disposition permanente et immédiate de l'employeur	196
C – Modalités de mise en place des astreintes	197
a) Par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur	197
b) Obligation de mettre en place un document récapitulatif mensuel	197
D – Compensation de l'astreinte	197
E – L'articulation des astreintes avec le droit au repos quotidien et hebdomadaire	198

6. LES ÉQUIVALENCES 198

A – Définition des équivalences	198
B – Mise en place des équivalences	198
a) Modalités	198
b) Emplois concernés	198
C – Rémunération des équivalences	199
D – Traitement des durées maximales et temps de pause	199
a) Repos quotidien, hebdomadaire et équivalences	199
b) Durées maximales et équivalences	199

ENCADRÉS

➤ À qui s'applique la réglementation relative à la durée du travail	192
➤ La durée du travail des représentants du personnel	200

TABLEAU

➤ Assimilation à du temps de travail effectif	196
---	-----

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (2^E PARTIE)

1. DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL 202

2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES 202

A – Employeurs et salariés concernés	202
B – Définition des heures supplémentaires	202
C – Paiement des heures supplémentaires	202
D – Majoration des heures supplémentaires	202
E – Le contingent annuel d'heures supplémentaires	203

3. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE 203

A – Les anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail	203
a) Les cycles	203
b) La modulation du temps de travail	204
c) L'attribution de journées de réduction de temps de travail (RTT) sur l'année	205
B – Le dispositif unifié d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, issu de la loi du 20 août 2008	206
a) Présentation du dispositif	206
b) Mise en place par accord collectif	206
c) Contenu de l'accord	206
d) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires	207
e) Dispositif en cas de décision unilatérale de l'employeur	208
C – Les conséquences de la mise en œuvre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur le contrat de travail du salarié	208
D – Les conséquences de la non-conformité de l'accord d'aménagement du temps de travail	208
E – Les horaires individualisés	209
a) Principe	209
b) Mise en place	209
c) Règles de report des heures entre les semaines	209

4. LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET LES TEMPS DE REPOS 210

A – Les durées maximales de travail	210
a) La durée maximale quotidienne de travail	210
b) La durée maximale hebdomadaire de travail	211
c) La durée maximale hebdomadaire moyenne de travail sur 12 semaines	211
B – Les temps de repos minimum	211
a) Le temps de repos minimal quotidien	211
b) Le temps de pause quotidien	212
c) Le temps de repos minimal hebdomadaire	212

ENCADRÉS

➤ Le rôle des représentants du personnel en matière d'aménagement du temps de travail	205
➤ L'incidence des absences en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	210
➤ Dérogations temporaires aux durées maximales de travail et au temps minimum de repos dans le contexte sanitaire de propagation du COVID-19	213
➤ Durées maximales de travail et repos des jeunes travailleurs	214

LA DURÉE DU TRAVAIL (1^{RE} PARTIE)

Les différents temps de travail



➔ Sachez-le vite

Le temps de travail effectif est légalement défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il ouvre droit, pour le salarié, à des contreparties en termes de rémunération, de congés payés et de repos.

La distinction est parfois malaisée avec d'autres périodes d'activité qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne donnent donc pas lieu à ces contreparties. C'est le cas notamment des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de déplacement entre domicile et lieu de travail ou encore des périodes d'astreinte sans intervention que le législateur a exclus, par principe, du temps de travail effectif tout en prévoyant, parfois, l'octroi de compensations aux salariés.

Toutefois, les conditions concrètes dans lesquelles ces activités sont réalisées peuvent conduire à les requalifier en temps de travail effectif, le cas échéant en saisissant les juridictions compétentes.

Enfin, à l'inverse, il est prévu que certaines absences de l'entreprise, qui ne correspondent pas à la définition légale du temps de travail effectif, soient en revanche assimilées à celui-ci pour déclencher l'ouverture de droits pour le salarié.

La détermination de la durée du travail des salariés revêt un caractère fondamental car elle justifie un certain nombre de contreparties qui leur sont dues, tant en termes de rémunération que de droits à congés et repos. Elle est également censée définir les strictes limites temporelles à l'intérieur desquelles le salarié est sous le lien de subordination de son employeur.

Les contours de la durée du travail sont aujourd'hui mis à mal par une tendance à l'atténuation de la distinction des périodes d'activité professionnelle et des temps de vie personnelle, à l'instar du développement du télétravail. De même, l'obligation précise de décompte horaire de la durée du travail est souvent supplantée, notamment pour les cadres, par la seule référence à des journées travaillées.

Depuis la loi El Khomri du 8 août 2016, le droit de la durée du travail est organisé autour d'une architecture distinguant des règles d'ordre public, des matières relevant de la négociation collective et des dispositions supplétives en l'absence d'accord. Il n'est pas évident, pour les travailleurs et leurs représentants, de se repérer dans le maquis des règles applicables entre textes légaux, conventions de branche et autres accords d'entreprise.

Le temps de travail effectif est légalement défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Afin de « sécuriser » les employeurs, des dispositions légales sont venues définir, a contrario, les activités qui ne constituent par principe pas du temps de travail effectif, comme les temps de trajet domicile travail, les pauses ou les périodes d'astreinte sans interventions. Il reste qu'il existe des situations intermédiaires donnant lieu à un contentieux abondant. En cas de période d'activité non intégrée par l'employeur dans le décompte de la durée du travail, les salariés devront saisir le conseil des Prud'hommes en démontrant que ce temps constitue bien du travail effectif.

1 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La qualification de temps de travail effectif revêt une importance fondamentale puisqu'elle détermine les droits du salarié en termes de rémunération, de droit à repos et congés. Elle sert également de référence à l'appréciation du respect de la réglementation relative aux durées maximales de travail ⁽³⁾.

L'article L. 3121-1 du Code du travail définit le travail effectif comme le « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

⁽³⁾ Voir « *Les durées maximales de travail et les temps de repos* », p. 210.

Il peut aussi bien être réalisé à l'intérieur qu'en dehors des locaux de l'entreprise. À l'inverse, l'intégralité des temps de présence dans des lieux de travail ne sera pas assimilée à du temps de travail effectif.

Il n'exige pas nécessairement la réalisation d'une activité productive. Ainsi, le seul fait de se tenir à disposition de son employeur sans liberté de s'adonner à des activités personnelles caractérise un temps de travail effectif ⁽⁴⁾. En revanche, un temps d'attente conséquent au cours duquel le salarié retrouve sa liberté d'action et n'est plus soumis aux directives de son employeur ne sera pas considéré comme un temps de travail effectif ⁽⁵⁾.

La distinction entre ce qui constitue ou non un temps de travail effectif peut ainsi être relativement ténue et le sujet fait l'objet d'une jurisprudence importante. En

⁽⁴⁾ Cass. soc. 6 avr. 1999, n° 97-40058, *Ambulance 58*.

⁽⁵⁾ Cass. soc. 10 oct. 2007, n° 06-41107, *Chalavan et Duc*.

cas de contentieux, il convient de réunir le maximum d'éléments circonstanciés venant démontrer que les critères légaux de travail effectif sont réunis dans la situation en cause. Au regard de ces éléments, le juge recherchera si le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles durant les temps litigieux.

EXEMPLES.

- Les gardes nocturnes d'un médecin contraint de demeurer sur place afin de rester pendant toute la nuit à la disposition immédiate de l'employeur (6);
- Les permanences téléphoniques du salarié qui exerçait le soir et la nuit les fonctions attribuées pendant la journée à un autre membre du personnel, spécialement affecté à la réception des appels d'urgence (7).

En revanche, lorsque le salarié peut vaquer à des occupations personnelles, il ne sera pas considéré comme accomplissant un temps de travail effectif.

EXEMPLES.

- Le temps passé par le salarié à son domicile entre deux clients (8);
- Lorsque le salarié n'a pas l'obligation de se tenir en permanence dans le magasin à la disposition de la clientèle et qu'il peut vaquer à des occupations personnelles dans les pièces de la maison attenante au magasin (9). Dans ce cas-là, les horaires d'ouverture du magasin ne correspondaient pas en totalité à un temps de travail effectif.

(6) Cass. soc. 8 juin 2011, n° 09-70324, UGECAM.

(7) Cass. soc. 9 nov. 2010, n° 08-40535, Gaz de Strasbourg.

(8) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-11940, Dornier Medtech France.

(9) Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43755, Malve.

2 TEMPS DANS L'ENTREPRISE: PAUSES, REPAS, HABILLAGE ET DOUCHE

La réglementation prévoit expressément que certains temps de présence dans des locaux du travail ne sont, par principe, pas constitutifs de temps de travail effectif. Ils doivent pour autant donner lieu, dans certaines conditions, à l'octroi de contreparties aux salariés.

A - Temps de restauration et de pause

Le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses ne sont *a priori* pas considérés comme du temps de travail effectif. Il en va notamment ainsi de la pause obligatoire continue de vingt minutes toutes les six heures de travail (10).

Le fait que les pauses soient de courte durée ou exécutées dans un lieu contraint ne suffit pas à les qualifier en temps de travail effectif (11).

Il reste toutefois possible de démontrer que les conditions concrètes dans lesquelles celles-ci se déroulent maintiennent le salarié à la disposition de l'employeur et ne lui permettent pas de vaquer à ses occupations personnelles. Ce sera notamment le cas, si les salariés sont susceptibles d'être régulièrement appelés à reprendre le travail (12) ou sont amenés à exercer une surveillance (13) au cours de leurs temps de pause.

(10) Art. L. 3121-33 du C. trav.

(11) Cass. soc. 5 avr. 2006, n° 00-40722, L'estelan.

(12) Cass. soc. 7 avr. 2004, n° 03-42492, Renosol.

(13) Cass. soc. 12 oct. 2004, n° 03-44084, Atofina.

➔ À qui s'applique la réglementation relative à la durée du travail

Les dispositions du Code du travail afférentes à la durée du travail, contenues dans la troisième partie dudit code, sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

Certains salariés de droit privé sont exclus, totalement ou partiellement, de ces dispositions de droit commun, au motif qu'elles ne seraient pas adaptées à la spécificité de leurs conditions d'activité.

Il s'agit principalement des salariés suivants :

- **Assistants maternels et assistants familiaux** (articles L. 423-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles);
- **Représentants de commerce (VRP)** qui se voient appliquer les règles inscrites dans l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 (Art. L. 7311-1 et suiv. du C. trav.). Il ne s'agit toutefois pas d'une exclusion de principe, un VRP qui serait soumis à des horaires précis est fondé à demander l'application des dispositions légales (Cass. soc. 11 mars 1998, n° 95-41417, Larousse);

- **Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation** qui bénéficient uniquement des dispositions légales relatives au repos hebdomadaire et aux jours fériés (Art. L. 7211-1 et suiv. du C. trav.);
- **Employés de maison** qui relèvent des règles prévues dans la convention collective nationale des particuliers employeurs, (Art. L. 7411-1 et suiv. du C. trav.);
- **Salariés ayant la qualité de cadres dirigeants** : qualification qui doit être strictement réservée aux cadres occupant les plus importants postes de direction d'une entreprise et bénéficiant d'une rémunération particulièrement élevée (Art. L. 3111-2 du C. trav.);
- **Salariés soumis à une convention de forfait en jours** : ceux-ci ne se voient pas appliquer les règles relatives à la durée légale du travail et aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail (Art. L. 3121-62 du C. trav.). Ils doivent en revanche bénéficier des autres règles relatives à la durée du travail et notamment de celles afférentes au droit à repos quotidien et hebdomadaire (voir le dossier « Les conventions de forfait », RPDS, 2019, n° 887).

La réglementation ne prévoit en outre aucune contrepartie financière obligatoire à la réalisation de ces temps de pause qui étendent les plages horaires de présence au travail. L'octroi de compensations repose donc sur d'éventuelles dispositions des conventions collectives de branche (à l'exemple de la CCN des commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire – article 5-4), d'accords d'entreprise et en l'absence d'accord, sur un usage ou une clause du contrat de travail ⁽¹⁴⁾.

Le fait que les temps de pause fassent l'objet d'une rémunération n'a pas pour effet de les requalifier en temps de travail effectif. Ils restent ainsi exclus de l'appréciation du respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail. De même, ces éléments de rémunération n'ont pas à être pris en compte pour vérifier que le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est bien versé au salarié ⁽¹⁵⁾.

B - Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage des salariés est par principe exclu du temps de travail effectif ⁽¹⁶⁾. Des stipulations de convention ou accord collectif ou une clause du contrat de travail peuvent toutefois assimiler ces opérations à du temps de travail effectif ⁽¹⁷⁾. Si ces temps ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif, des contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière doivent être accordées aux salariés lorsque les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies ⁽¹⁸⁾:

- le port d'une tenue de travail est obligatoire en vertu de stipulations conventionnelles, du règlement intérieur ou du contrat de travail;
- le salarié est tenu de s'habiller et de se déshabiller sur son lieu de travail.

Des employeurs peuvent ainsi être tentés d'arguer que les salariés ne sont pas tenus de revêtir leurs vêtements de travail sur le lieu de travail pour échapper à cette obligation d'octroi d'une contrepartie. Un garde-fou a utilement été apporté par la Cour de cassation, s'agissant des vêtements de travail imposés pour des raisons d'hygiène et de sécurité. Il a ainsi été jugé pour ces cas que l'habillage et le déshabillage devaient nécessairement se faire sur le lieu de travail et que les salariés étaient donc fondés à percevoir une contrepartie ⁽¹⁹⁾.

La contrepartie est fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche ⁽²⁰⁾, ou sinon par le contrat de travail ⁽²¹⁾.

(14) Art. L. 3121-6 et L. 3121-8 du C. trav.

(15) Cass. crim. 15 févr. 2011, n° 10-87019, Carrefour.

(16) Art. L. 3121-3 du C. trav.

(17) Art. L. 3121-7 et L. 3121-8 du C. trav.

(18) Art. L. 3121-3 du C. trav.

(19) Cass. soc. 21 nov. 2012, n° 11-15696, Eiffage.

(20) Art. L. 3121-7 du C. trav.

(21) Art. L. 3121-8 du C. trav.

Dans le cas où l'employeur ne respecte pas ses obligations en la matière, le juge prud'homal saisi par un salarié est amené à fixer les contreparties en fonction des explications des parties ⁽²²⁾.

C - Temps de douche

En cas de travaux insalubres et salissants, listés par un arrêté du 23 juillet 1947, l'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés des douches ⁽²³⁾. Le temps passé à la douche est alors rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif ⁽²⁴⁾. La durée du temps de douche doit être fixée par le règlement intérieur ⁽²⁵⁾. Elle est en tout état de cause comprise dans une fourchette s'étendant de quinze minutes à une heure par jour ⁽²⁶⁾. Si l'employeur impose la prise d'une douche dans un secteur professionnel non visé par l'arrêté du 23 juillet 1947, le temps de douche sera considéré comme du temps de travail effectif ⁽²⁷⁾.

3 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le temps de déplacement est traité différemment selon la nature du trajet réalisé par le salarié.

A - Le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail

Le temps de trajet quotidien des salariés pour aller et revenir de leur domicile à leur lieu habituel de travail ne constitue pas du temps de travail effectif ⁽²⁸⁾. Cette règle s'applique quelle que soit la longueur de ce trajet. Ce temps de trajet n'est donc pas rémunéré comme du temps de travail.

Toutefois, certaines dispositions conventionnelles dérogent à cette règle et stipulent que ce temps de trajet constitue du temps de travail effectif. Tel est le cas de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport qui prévoit que, sous réserve d'un accord avec l'employeur, le temps de conduite entre le bout de ligne et le domicile du conducteur de transports constitue un temps de travail effectif et doit donc être rémunéré ⁽²⁹⁾.

Ces dérogations peuvent également être prévues par accord d'entreprise ou faire l'objet d'un usage.

(22) Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 06-42983, sociétés Fabrication d'outils de perçage, Outillage Magafor et Pavie outillage.

(23) Art. R. 4228-8 du C. trav.

(24) Art. R. 3121-1 du C. trav. et cass. soc. 11 février 2004, n° 01-46405, Arlux.

(25) Art. 6 de l'arrêté du 23 juillet 1947.

(26) Art. 5 de l'arrêté du 23 juillet 1947.

(27) Art. L. 3121-1 du C. trav.

(28) Art. L. 3121-4 du C. trav.

(29) Cass. soc. 24 sept. 2014, n° 12-28459, M. X c/Logiscev.

Dans le cas où un handicap rallonge le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail du salarié, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ⁽³⁰⁾.

B - Le trajet entre le domicile et un lieu de mission

a) Exclusion du temps de travail effectif

Le trajet entre le domicile et le lieu de mission concerne les salariés qui se rendent dans un autre établissement de l'entreprise, qui se déplacent en visite chez la clientèle, qui voyagent à l'étranger, qui dispensent des formations de façon itinérante... Tout comme le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de mission (lieu de travail différent du lieu habituel) n'est pas assimilé à du temps de travail effectif ⁽³¹⁾.

b) Une compensation obligatoire lorsque le déplacement dépasse le temps habituel de trajet

Si le temps de trajet effectué en dehors des horaires de travail dépasse le temps de trajet normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit donner lieu à une contrepartie financière ou en repos. La part de ce temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire habituel de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Ces dispositions sont d'ordre public, il n'est donc pas possible d'y déroger.

Il est important de noter que c'est au salarié de prouver qu'il a accompli un temps de trajet inhabituel ⁽³²⁾. Il est donc utile de conserver les titres de transport (billets de train, d'avion) ou les preuves de déplacement professionnels (reçus d'autoroute, ticket de paiement de carburant, etc.) pour être en mesure d'apporter la preuve attendue en cas de litige ⁽³³⁾.

c) Détermination de la compensation

La compensation des temps de déplacements professionnels qui excèdent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail peut être fixée par la convention collective de branche ou par accord d'entreprise ⁽³⁴⁾. En la matière, le Code du travail précise qu'un accord collectif d'entreprise peut prévoir des dispositions moins favorables que la convention collective de branche.

À défaut de précision conventionnelle, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique, fixer unilatéralement cette compensation ⁽³⁵⁾.

(30) Art. L. 3121-5 du C. trav.

(31) Art. L. 3121-4 du C. trav., al. 2.

(32) Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-28749, M. X c/CF ingénierie.

(33) Voir « Le contrôle du temps de travail et le contentieux de la durée du travail », RPDS, juillet 2020, n° 903.

(34) Art. L. 3121-7 du C. trav.

(35) Art. L. 3121-8 du C. trav.

Enfin, s'il n'existe aucun système de compensation pour les temps de trajet anormalement longs, le salarié peut demander des dommages-intérêts devant les juridictions prud'homales. Le juge fixera alors souverainement le montant des compensations, en prenant en considération l'importance des contraintes qui ont été subies par le salarié ⁽³⁶⁾.

C - Le trajet entre l'entreprise et le chantier ou le lieu d'intervention

Le temps de déplacement entre l'entreprise et le lieu d'exécution du travail (le chantier, les clients, etc.) constitue du temps de travail effectif ⁽³⁷⁾, sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire ⁽³⁸⁾.

Il est important de déterminer les conditions dans lesquelles ces déplacements sont effectués. Ainsi, si les salariés sont à la disposition de leur employeur, ne peuvent pas vaquer à leurs occupations personnelles et se soumettent aux directives de ce dernier, le temps de déplacement est assimilé à du temps de travail effectif.

Dès lors, ont été qualifiés de temps de travail effectif :

- les temps de transport des salariés qui doivent se présenter à l'entreprise à la demande de l'employeur, et qui sont ensuite transportés sur le chantier³⁹, tant le matin que l'après-midi ⁽⁴⁰⁾;
- le temps de trajet des salariés qui doivent se rendre au siège de l'entreprise en début et fin de journée pour charger et décharger le matériel ⁽⁴¹⁾ ou pour ramener le camion ⁽⁴²⁾.

La solution est différente si le passage par l'entreprise est facultatif. Ainsi, le temps passé dans la navette mise à la disposition des salariés par l'employeur, lorsqu'il les laisse libres de se rendre directement sur le lieu de service par tous moyens à leur convenance, n'est pas du temps de travail effectif ⁽⁴³⁾.

D - Le trajet entre deux lieux de travail

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail, c'est-à-dire pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, est assimilé à du temps de travail effectif ⁽⁴⁴⁾. Il s'agit notamment du temps de trajet entre plusieurs clients ou entre plusieurs chantiers. C'est ainsi le cas des temps de déplacement d'une aide à domicile entre deux domiciles

(36) Cass. soc. 5 mai 2010, n° 08-43652, M. X c/Netia.

(37) Circ. DRT n° 2003-06, 14 avr. 2003, Fiche n° 9.

(38) Cass. soc. 20 avr. 2005, n° 03-42017, M. X c/Semtao.

(39) Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685, 8 salariés c/Sotrapmeca-Bonaldy.

(40) Cass. soc. 31 mars 1993, n° 89-40865, 5 salariés c/Entreprise générale installations électriques Jean F.

(41) Cass. soc. 12 juil. 1999, n° 97-42789, M. X c/Lafer.

(42) Cass. soc. 13 mars 2002, n° 99-42998, M. X et M. Y. c/Lafer.

(43) Cass. soc. 20 avr. 2005, n° 03-42017, M. X c/Semtao.

(44) Circ. DRT n° 2003-06, 14 avr. 2003, Fiche n° 9.

de clients puisqu'au cours de ce déplacement, la salariée ne s'est pas soustraite à l'autorité du chef d'entreprise ⁽⁴⁵⁾.

Il en est de même pour le temps de déplacement entre l'entreprise et les lieux où doivent se rendre les salariés pour assister à des réunions ou des formations organisées par l'employeur.

E - Les déplacements à l'intérieur de l'entreprise

Les temps de déplacement du salarié à l'intérieur de l'entreprise, notamment pour rejoindre son poste de travail, doivent être analysés à la lumière des conditions du travail effectif. Ainsi, ce temps de déplacement ne constitue du temps de travail effectif que si le salarié se tient à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ⁽⁴⁶⁾. Par exemple, si le salarié est susceptible de devoir répondre aux sollicitations de clients ou de sa hiérarchie ⁽⁴⁷⁾. Notamment, lorsque l'éloignement entre les vestiaires et les pointeuses oblige les salariés à se déplacer en tenue de travail à l'intérieur du magasin, et si pendant ce trajet, ils doivent se conformer aux directives de l'employeur et aller pointer sur la machine déterminée par l'entreprise, il est considéré que ce temps de déplacement à l'intérieur est la conséquence de l'organisation imposée par ce dernier, et constitue du travail effectif ⁽⁴⁸⁾.

Au contraire, si le salarié ne se trouve pas à disposition de l'employeur avant de pointer, la mesure de sécurité l'obligeant, comme toute personne entrant sur le site, à s'équiper d'un dosimètre, ne caractérise pas un temps de travail effectif ⁽⁴⁹⁾.

4 TEMPS ASSIMILÉ À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Certaines absences de l'entreprise, qui ne correspondent pas à la définition légale du temps de travail effectif, sont assimilées à celui-ci pour déclencher l'ouverture de droits pour le salarié. Cette assimilation, prévue par des textes légaux, peut être intégrale (c'est-à-dire qu'elle ouvre droit à l'ensemble des conséquences associées à la réalisation d'un temps de travail effectif) ou partielle (l'absence ne sera décomptée en temps de travail effectif que pour le calcul de certains droits).

(45) Cass. soc. 2 sept. 2014, n° 13-80665, *Domidom*.

(46) Cass. soc. 13 juil. 2004, n° 02-15142, *CGT c/Carrefour*.

(47) Cass. soc. 13 janv. 2009, n° 07-40638, *Eurodisney*.

(48) Cass. soc. 13 juil. 2004, n° 02-15142, *CGT c/Carrefour*.

(49) Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-43456, *M. X c/Société franco-belge de fabrication de combustible*.

Il convient de noter que l'étendue de l'assimilation à du travail effectif de ces différentes absences n'est pas toujours déterminée par des textes légaux ou précisée par des décisions de justice. Il est à ce titre utile de se reporter aux interprétations de l'administration (notamment circulaire DRT 2000-7 du 6 décembre 2000).

Le tableau, (page 196), illustre les situations les plus courantes d'assimilation de temps non-travaillé à du temps de travail effectif. Des dispositions conventionnelles peuvent bien évidemment prévoir des conséquences plus avantageuses.

5 LES ASTREINTES

A - Définition des temps d'astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ⁽⁵⁰⁾. Le temps d'astreinte, pendant lequel le salarié est susceptible d'être affecté à une tâche mais peut vaquer à ses occupations personnelles, ne constitue pas du temps de travail effectif.

En revanche, lorsque le salarié est sollicité ou qu'il effectue un travail pour le compte de son employeur, il s'agit d'une intervention qui constitue du temps de travail effectif ⁽⁵¹⁾. Ces temps d'intervention sont donc rémunérés comme du temps de travail effectif et doivent être pris en compte dans les décomptes de la durée du travail (heures supplémentaires, repos compensateur...) ⁽⁵²⁾.

Il est important de préciser que, contrairement au principe édicté par l'article L. 3121-4 du Code du travail, le temps de trajet pour se rendre sur un lieu précis d'intervention et en revenir est assimilé à du temps de travail effectif ⁽⁵³⁾.

B - Difficultés liées à la qualification des temps d'astreinte

Les temps qualifiés « d'astreinte » par l'employeur font régulièrement l'objet de litiges. En effet, les contraintes imposées aux salariés amènent parfois ces périodes à être requalifiées en temps de travail effectif.

Pour constituer réellement une astreinte, ce temps doit réunir deux conditions essentielles :

a) Le lieu d'exécution de l'astreinte (hors des éventuelles interventions) ne doit pas être le lieu de travail du salarié.

Le logement de fonction, qui correspond également au domicile du salarié, échappe à cette règle et peut être le lieu de l'astreinte.

(50) Art. L. 3121-9 du C. trav., al. 1.

(51) Art. L. 3121-9 du C. trav., al. 2.

(52) Voir « *L'organisation du temps de travail* », p. 201.

(53) Cass. soc. 10 mars 2004 n° 01-46367, *Thyssen Ascenseurs*; Cass. soc. 31 oct. 2007 n° 06-43834, *CHLM*.

TYPE D'ABSENCE	ASSIMILATION À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LES DROITS SUIVANTS :					
	Ancienneté	Majoration des heures supplémentaires	Imputation sur le contingent des heures supplémentaires	Contrepartie obligatoire en repos	Durées maximales de travail	Calcul du droit à congés payés
Jour férié chômé (Art. L. 3133-3 du C. trav.)	OUI	NON	NON	NON	NON	NON
Congés payés (Art. L. 3141-5 du C. trav.)	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI
Chômage partiel (Art. L. 5122-1 du C. trav.)	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI
Maladie non professionnelle	OUI	NON	NON	NON	NON	NON
Arrêt maladie d'origine professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (Art. L. 3141-5 du C. trav.)	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI
Congé maternité ou d'adoption (Art. L. 1225-17 et L. 1225-37 du C. trav.)	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI
Contrepartie obligatoire en repos (Art. L. 3121-30 du C. trav.)	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI
Repos compensateur de remplacement (Art. L. 3121-28 du C. trav.)	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI
HEURES ASSIMILÉES À 100% À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF						
Heures de délégation des représentants du personnel (Art. L. 2315-10 du C. trav.)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Formation professionnelle pendant le temps de travail (Art. L. 6323-18 du C. trav.)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Visite médicale obligatoire (Art. R. 4626-39 du C. trav.)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI

EXEMPLE. Les juges ont considéré que les périodes de temps, entre deux interventions chez les clients, d'un salarié joignable par un système d'alarme à distance, ne travaillant à aucun moment dans l'entreprise et ayant la libre disposition de son temps, constituent des astreintes ⁽⁵⁴⁾.

Il en est de même pour les salariés d'un service d'intervention d'urgence d'une entreprise d'entretien de chaufferies et d'équipements thermiques pouvant être joints sur leur téléphone portable alors qu'ils se trouvaient à leur domicile ou à proximité ⁽⁵⁵⁾.

Au contraire, les permanences effectuées au sein de l'entreprise ou sur un lieu imposé par l'employeur ne sont pas des astreintes, mais du temps de travail effectif. C'est notamment le cas pour les permanences assurées par les salariés au sein d'un établissement pour personnes âgées ou autistes afin de pouvoir répondre à tout moment aux sollicitations de l'employeur ou des pensionnaires ⁽⁵⁶⁾.

(54) Cass. soc. 24 nov. 1993 n° 88-42722, M. X et Y c/ISS.

(55) Cass. soc. 10 juil. 2002, n° 00-18452, M. X. & SLEC c/Dalkia.

(56) Cass. soc. 4 juil. 2001, n° 99-44296, 3 salariés c/Association des résidences pour personnes âgées (AREPA); Cass. soc. 20 sept. 2005, n° 03-46853, 12 salariés c/Association des résidences pour personnes âgées (AREPA); Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-10339, M. X c/Association Sésame-autisme ASITP-Rhône-Alpes.

b) Les circonstances ne doivent pas amener le salarié à se trouver à la disposition permanente et immédiate de l'employeur

Cette question est fréquemment abordée lorsque le salarié dispose d'un logement de fonction. Dans cette situation, les permanences effectuées dans un logement de fonction constituent des astreintes, uniquement si le salarié peut vaquer à des occupations personnelles ⁽⁵⁷⁾.

EXEMPLE. Un salarié logé dans une station-service, qui ne consacre pas exclusivement son temps à servir les clients et qui peut vaquer à ses occupations personnelles n'est pas soumis à un travail effectif ⁽⁵⁸⁾. Mais, il en va autrement si le salarié, même logé sur place, reste en permanence à la disposition de l'employeur ⁽⁵⁹⁾.

Il a notamment été jugé qu'un gardien qui, dans une entreprise assurant une permanence téléphonique de sécurité 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, reprend, la nuit et le week-end, les fonctions d'un autre salarié spécialement affecté à la réception des appels d'urgence, le jour et en semaine, n'est pas soumis à une astreinte mais à du temps de travail effectif ⁽⁶⁰⁾. Il en est de même pour un

(57) Cass. soc. 31 mai 2006 n° 04-41595, M^{me} X. c/Résidence pour personnes âgées; Cass. soc. 8 sept. 2016, n° 14-23714, M. X. c/SARL d'Exploitation du Cros.

(58) Cass. soc. 26 nov. 1980, 79-40737, M^{me} X. c/Le relais de la Lande.

(59) Cass. soc. 29 nov. 2000 n° 98-45448, 2 salariés c/Mme Z.

(60) Cass. soc. 9 nov. 2010, n° 08-40535, M. X c/Gaz de Strasbourg.

gardien qui est tenu de rester dans l'enceinte d'un musée afin de pouvoir répondre aux situations d'urgence et ne peut en sortir que sur autorisation de l'employeur ⁽⁶¹⁾.

Par ailleurs, pour être réellement considérée comme une astreinte au sens du Code du travail, cette obligation ne doit pas être instaurée à la seule initiative des salariés. En effet, il a été jugé que les permanences téléphoniques, décidées et mises en place par des salariés, ne constituent pas des astreintes, bien que l'employeur ait été informé de ce service. Il s'agissait en l'occurrence, de la mise en place, par deux infirmières coordinatrices d'un planning permettant aux aides-soignantes de les joindre, à tour de rôle, par téléphone, hors de leurs heures de travail ⁽⁶²⁾.

C - Modalités de mise en place des astreintes

a) Par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur

En 2003, une circulaire mettait en garde contre les «abus éventuels consistant à placer de façon trop importante un salarié en position d'astreinte» ⁽⁶³⁾. Le législateur a depuis lors, partiellement encadré les modalités de mise en œuvre de ces astreintes par l'employeur.

Elles peuvent être instaurées par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. Il est nécessaire de préciser qu'en la matière, l'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement, ou de l'UES, l'emporte sur celui de la branche ⁽⁶⁴⁾ et peut donc prévoir des dispositions moins favorables.

Cette primauté de la convention d'entreprise sur la convention de branche a été entérinée par les ordonnances «Macron» du 22 septembre 2017 ⁽⁶⁵⁾.

En toute hypothèse, l'accord collectif doit fixer :

- le mode d'organisation des astreintes ;
- les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ⁽⁶⁶⁾, sachant qu'ils doivent être informés de la programmation individuelle des astreintes dans un délai raisonnable ⁽⁶⁷⁾ ;
- la compensation financière ou en repos à laquelle elles donnent lieu.

En l'absence d'un tel accord, l'employeur peut mettre en place les astreintes par décision unilatérale. Dans ce cas, il doit déterminer le mode d'organisation et la

compensation après information et consultation du CSE et information de l'inspection du travail ⁽⁶⁸⁾.

L'employeur doit également porter à la connaissance des salariés concernés, par tout moyen conférant date certaine, la programmation individuelle des périodes d'astreinte. Cette information doit leur être délivrée 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve de le faire au moins un jour franc à l'avance ⁽⁶⁹⁾.

b) Obligation de mettre en place un document récapitulatif mensuel

L'employeur doit remettre en fin de mois au salarié un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois et la compensation correspondante ⁽⁷⁰⁾. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant un an.

La violation de ces dispositions (non-remise du document récapitulatif, absence de compensations, ou absence de remise du document aux agents de l'inspection du travail) constitue une infraction sanctionnée par une contravention de 4^e classe pouvant aller jusqu'à 750 euros par salarié indûment employé ⁽⁷¹⁾.

D - Compensation de l'astreinte

Le temps d'astreinte n'est pas un temps de travail effectif et doit être décompté indépendamment des temps d'intervention ⁽⁷²⁾. En effet, il a été indiqué que les temps d'intervention et les temps de trajet associés sont décomptés et rémunérés comme du travail effectif, contrairement aux temps d'astreinte. S'ils ne sont pas rémunérés comme tels, ils doivent tout de même donner lieu à une compensation qui vient s'ajouter, le cas échéant, à la rémunération des temps d'intervention ⁽⁷³⁾.

Dans le cas particulier des salariés soumis à une convention de forfait, la compensation des heures d'astreinte, distinctes des heures de travail effectif, s'ajoute à la rémunération forfaitaire ⁽⁷⁴⁾.

Cette compensation peut prendre plusieurs formes ⁽⁷⁵⁾ : indemnisation forfaitaire, rémunération horaire exprimée en pourcentage du salaire horaire de base, repos compensateur ou avantages en nature.

Le législateur n'a imposé aucun minimum quant au montant de la compensation.

Cependant, lorsque l'accord collectif, la décision unilatérale ou le contrat de travail du salarié ne précise pas la

(61) Cass. soc. 17 sept. 2015 n° 14-11940, M. X. c/Ville de Nancy.

(62) Cass. soc. 8 sept. 2016, n° 14-26825, M^{me} X. c/Association Granville.

(63) Circ. DRT n° 2003-06, 14 avr. 2003, fiche n° 8.

(64) Art. L. 3121-11 du C. trav.

(65) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, Art. 16; Art. L. 2253-3 du C. trav.

(66) Art. L. 3121-11 du C. trav.

(67) Art. L. 3121-9 du C. trav.

(68) Art. L. 3121-12 du C. trav.

(69) Art. L. 3121-12 et R. 3121-3 du C. trav.

(70) Art. R. 3121-2 du C. trav.

(71) Art. R. 3124-4 du C. trav.

(72) Cass. soc. 4 mai 1999, n° 96-43037, M^{me} X. c/Ambulances Bourguignonnes.

(73) Arrêt précité et Cass. soc. 31 oct. 2007, n° 06-43834, 2 salariés c/Centre d'hémodialyse du Languedoc méditerranéen (CHLM).

(74) Cass. soc. 4 mai 1999, n° 96-45453, M^{me} X. c/Assoc. intercommunale de maisons d'accueil et de foyers-logements médicalisés pour personnes âgées (AIPA).

(75) Art. L. 3121-9 du C. trav.

compensation, c'est au juge de l'apprécier et de la fixer. Dans une telle situation, un employeur a ainsi été condamné au versement d'une compensation financière correspondant au maintien du salaire ⁽⁷⁶⁾. De même, si l'accord collectif est silencieux sur la nature et le quantum de cette compensation, les avantages accordés par l'employeur aux salariés soumis à des astreintes ne pourront pallier cette absence. Ces avantages ne seront donc pas, *a posteriori*, considérés comme une compensation de l'astreinte.

Notamment, l'attribution d'un logement à titre gratuit, si elle n'est pas définie dans une disposition claire et précise comme constituant la compensation des astreintes, ne pourra pas être considérée comme telle ⁽⁷⁷⁾.

E - L'articulation des astreintes avec le droit au repos quotidien et hebdomadaire

Le plus souvent, les salariés sont soumis à des périodes d'astreinte entre leurs journées de travail, sans modification de leurs horaires individuels, ce qui pose la question du respect de leur droit au repos quotidien (durée minimale de 11 heures consécutives), et hebdomadaire (durée minimale de 35 heures consécutives ⁽⁷⁸⁾).

À l'exception de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte dans le calcul du temps de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention et de déplacement occasionnés par l'intervention constituent du travail effectif et ne peuvent être assimilés à du temps de repos.

Ainsi, lorsque le salarié intervient une ou plusieurs fois pendant qu'il est d'astreinte, il doit bénéficier de son temps de repos quotidien et/ou hebdomadaire à compter de la fin de la dernière intervention. Autrement dit, après toute intervention, les compteurs de repos quotidien et hebdomadaire sont remis à zéro à l'heure où le salarié a regagné son domicile.

6 LES ÉQUIVALENCES

A - Définition des équivalences

En principe, les temps d'inaction pendant l'exécution du travail sont indissociables du temps de travail effectif, le salarié restant soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur et ne pouvant vaquer à ses occupations personnelles. Cependant, le législateur a créé, pour certaines activités qui comportent des périodes d'inaction, un système d'exception permettant de garder un salarié à la disposition de l'employeur, sans nécessairement lui verser

une rémunération correspondant à l'intégralité du temps passé dans l'entreprise.

Concrètement, il est possible, dans certains secteurs d'activité et pour certains emplois, de considérer qu'un salarié présent 39 heures par semaine ne travaille effectivement que 35 heures et ne sera rémunéré qu'à hauteur de 35 heures de travail.

EXEMPLES.

Par exemple, le régime d'équivalence est autorisé :

- dans les établissements sociaux et médico-sociaux, gérés par des personnes privées à but non lucratif, comportant un hébergement de personnels éducatifs, d'infirmiers, d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification appelés à les remplacer, dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne ⁽⁷⁹⁾;
- dans le secteur du transport sanitaire pour les ambulanciers ⁽⁸⁰⁾;
- dans le transport routier de marchandises pour le personnel roulant ⁽⁸¹⁾.

B - Mise en place des équivalences

a) Modalités

Ce régime dérogatoire doit être institué par une convention ou un accord de branche étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'État ⁽⁸²⁾.

Avant la loi du 8 août 2016, le régime d'équivalence pouvait résulter soit d'un décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit d'un décret en Conseil d'État. Désormais, seule une convention ou un accord de branche étendu peut mettre en place un régime d'équivalence, l'extension remplaçant la validation de l'accord de branche par un décret.

Demeure la possibilité de mettre en place un régime d'équivalence par décret en Conseil d'État ⁽⁸³⁾.

Toute autre modalité, telle que le contrat de travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, d'UES, de groupe ou interentreprises, l'usage ou la décision unilatérale de l'employeur rend le régime d'équivalence illicite. De plus, des stipulations conventionnelles plus favorables peuvent toujours réduire ou supprimer les équivalences existantes.

b) Emplois concernés

Le régime dérogatoire des équivalences ne peut pas être appliqué en dehors des emplois visés par les textes qui les instituent ⁽⁸⁴⁾.

(79) Décret n° 2007-106 du 29 janvier 2007 relatif à la durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif.

(80) Décret n° 2001-679 du 30 juil. 2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire, modifié par décret n° 2009-32 du 9 janv. 2009.

(81) Décret n° 2016-1550 du 17 nov. 2016, relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du Code des transports.

(82) Art. L. 3121-14 et L. 3121-15 du C. trav.

(83) Art. L. 3121-15 du C. trav.

(84) Cass. soc. 11 oct. 1984, n° 82-40488, M. X. c/ Appel-radio Depienne; Cass. soc. 16 nov. 2004, n° 02-42551, M. X. c/ Ateliers Versigny.

(76) Cass. soc. 10 mars 2004, n° 01-46369, M. X. c/ Euroloisirs.

(77) Cass. soc. 12 juil. 2006, n° 04-47622, M. X. c/ Realise; Cass. soc. 24 mars 2010, n° 08-44418, M^{me} X. c/ Société Fontalinoise d'hôtels; Cass. soc. 13 avr. 2016, n° 14-23306, M. X. c/ Econochic.

(78) Art. L. 3131-1 du C. trav. pour repos quotidien et Art. L. 3132-2 du C. trav. pour repos hebdomadaire.

Ainsi, dans les services de l'automobile, le décret vise exclusivement le personnel de gardiennage ⁽⁸⁵⁾ tandis que dans le commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, seul le personnel de vente est concerné ⁽⁸⁶⁾. Il arrive également que le décret ne vise qu'une situation donnée, comme dans la pharmacie d'officine qui ne concerne que la durée du travail «*pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés*» ⁽⁸⁷⁾. De plus, ces équivalences, fixées par décret, ne peuvent concerner que des emplois comportant réellement des périodes d'inaction. La Cour de cassation l'a utilement rappelé dans une affaire concernant un grand hôtel parisien qui appliquait à ses femmes de chambre le régime d'équivalence en vigueur dans l'hôtellerie ⁽⁸⁸⁾. Dès lors, les heures consacrées à d'autres travaux non prévus par ledit décret et au-delà de la durée légale, ne relèvent pas des heures d'équivalence mais des heures supplémentaires.

La réglementation relative à la durée hebdomadaire légale du travail et la détermination des périodes d'inaction permettant d'y déroger sont édictées seulement dans le cas d'un travail à temps complet. *A contrario*, ce régime n'est pas transposable pour les salariés à temps partiel ⁽⁸⁹⁾.

Enfin, les mineurs de 16 à 18 ans peuvent se voir appliquer un régime d'équivalence dans la limite d'une durée maximale de 40 heures ⁽⁹⁰⁾.

C - Rémunération des équivalences

Sauf convention ou usage plus favorable, la rémunération doit être calculée sur la base, non de la durée de présence accomplie par le salarié, mais de la durée de travail effectif à laquelle cette durée de présence est réputée équivalente ⁽⁹¹⁾. Seules sont considérées comme supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée de présence équivalente à la durée légale.

Elles sont rémunérées comme heures supplémentaires sans application du rapport d'équivalence ⁽⁹²⁾.

De plus, un salarié a droit au paiement d'heures supplémentaires pour les attributions accessoires et distinctes de ses fonctions, soumises à un horaire d'équivalence (par exemple, maître d'hôtel chargé de travaux de comptabilité) et effectuées dans le cadre de cet horaire ⁽⁹³⁾.

⁽⁸⁵⁾ Décret n° 2005-40 du 20 janv. 2005.

⁽⁸⁶⁾ Décret n° 2003-1194 du 15 déc. 2003.

⁽⁸⁷⁾ Décret n° 2002-386 du 21 mars 2002.

⁽⁸⁸⁾ Cass. soc. 31 oct. 2006, n° 03-42641, plusieurs salariés c/Sodemp, Hôtel «Le Méridien-Paris-Étoile».

⁽⁸⁹⁾ Cass. soc. 24 avr. 2001, n° 98-45366, M. X. c/Assoc. pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (ASEA); Cass. soc. 27 sept. 2006, n° 04-43446, x salariés c/ADAPEI de la Haute-Saône; Cass. soc. 19 mars 2008, n° 06-42284, M^{me} X. c/Accueil et réinsertion sociale; Cass. soc. 18 sept. 2013, n° 12-17181, M^{me} X. c/ENILBIO.

⁽⁹⁰⁾ Circulaire DRT 2002-15 du 22 août 2002 et limite de 40 heures fixée par la directive européenne n° 94/33 du 22 juin 1994.

⁽⁹¹⁾ Art. L. 3121-33 du C. trav.

⁽⁹²⁾ Cass. soc. 14 mars 1983, n° 80-41460, 2 salariés c/SEVIP.

⁽⁹³⁾ Cass. soc. 8 juil. 2003, n° 01-41843, M^{me} X. c/AG Le Poète.

D - Traitement des durées maximales et temps de pause

a) Repos quotidien, hebdomadaire et équivalences

Les heures d'équivalence n'ont aucune incidence particulière sur le repos minimal journalier ou hebdomadaire.

En effet, étant donné que les temps de repos doivent être ininterrompus, le temps de présence du salarié, même s'il n'est pas pris en compte comme du travail effectif, ne doit pas empiéter sur les temps de repos obligatoires.

La Cour de justice des Communautés européennes et le Conseil d'État ont d'ailleurs confirmé qu'au regard du droit communautaire, tous les temps de présence, temps d'inaction y compris, doivent être comptabilisés pour apprécier si les temps de repos quotidien et hebdomadaire sont bien respectés ⁽⁹⁴⁾.

La Cour de cassation a également confirmé cette règle, précisant que la prise en compte des temps d'inaction dans un régime d'équivalence ne peut pas se substituer aux temps de pause obligatoires ⁽⁹⁵⁾.

b) Durées maximales et équivalences

Pendant longtemps, dans le cadre d'un régime d'équivalence, les périodes d'équivalence n'étaient pas prises en compte pour vérifier si les durées maximales du travail étaient respectées.

Ainsi, la période d'équivalence était ajoutée aux durées maximales du travail.

Par exemple, pour une durée de travail de 39 heures, équivalant à la durée légale, les 4 heures correspondant à l'équivalence devaient être ajoutées aux durées maximales de 48 ou 44 heures, ce qui portait à 52 ou 48 heures la durée hebdomadaire maximale tolérée ⁽⁹⁶⁾.

Un litige portant sur les temps d'équivalences dans les établissements sociaux et médico-sociaux, a conduit le Conseil d'État à saisir la Cour de justice des Communautés européennes afin de savoir si un tel régime était conforme aux prescriptions du droit européen. La Cour a considéré que l'intégralité des heures de présence doit être prise en compte pour l'appréciation de la durée de travail maximale quotidienne et hebdomadaire autorisée par le droit communautaire ⁽⁹⁷⁾. Par conséquent, la durée de présence des salariés ne doit pas excéder la durée hebdomadaire maximale de 48 heures imposée par la directive du 23 novembre 1993 ⁽⁹⁸⁾, modifiée.

⁽⁹⁴⁾ CJCE, 1^{er} déc. 2005, affaire C14/04; Conseil d'État, 28 avr. 2006, n° 242727, n° 243359, n° 243385.

⁽⁹⁵⁾ Cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-14743, M. X. c/Association nationale de réadaptation sociale (ANRS).

⁽⁹⁶⁾ Conseil d'État, 30 nov. 2001, n° 219286.

⁽⁹⁷⁾ CJCE, 1^{er} déc. 2005, aff. 14/04, Dellas.

⁽⁹⁸⁾ Directive n° 93/104/CE du 23 nov. 1993.

Sur la base de cette décision, le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001 concernant le régime d'équivalence dans les établissements sociaux et médico-sociaux pour personnes inadaptées et handicapées ⁽⁹⁹⁾ a été annulé par le Conseil d'État ⁽¹⁰⁰⁾ et un nouveau décret est intervenu écartant, dans ce secteur, toute possibilité de dépasser, par le biais des équivalences :

- une durée hebdomadaire moyenne de travail de 48 heures sur une période quelconque de 4 mois consécutifs ;
- une durée de travail de nuit excédant 12 heures sur une période quelconque de 24 heures, une période de repos équivalente étant due en cas de travail de nuit au-delà de 8 heures ;
- une durée de travail excédant 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes ⁽¹⁰¹⁾.

⁽⁹⁹⁾ Décret n° 001-1384 du 31 décembre 2001.

⁽¹⁰⁰⁾ Conseil d'État, 28 avr. 2006, n° 242727.

⁽¹⁰¹⁾ Décret n° 2007-106, 29 janv. 2007.

Ces solutions sont transposables à tous les secteurs où, par le biais d'une équivalence, les salariés peuvent être amenés à dépasser ces limites.

Prenant en considération ces avancées, la Cour de cassation a jugé que les heures de permanence effectuées dans l'entreprise doivent être prises en compte intégralement pour apprécier la durée hebdomadaire maximale de 48 heures ⁽¹⁰²⁾, l'amplitude journalière maximale de travail de 13 heures ⁽¹⁰³⁾, le respect des seuils et plafonds communautaires relatifs au temps de travail ⁽¹⁰⁴⁾, le respect des temps de pause de 20 minutes, obligatoire après 6 heures de travail effectif ⁽¹⁰⁵⁾.

⁽¹⁰²⁾ Cass. soc. 26 mars 2008, n° 06-45469, M. X. c/Société Ambulances des Volcans.

⁽¹⁰³⁾ Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 07-44226, 4 salariés c/Assoc. des amis et parents d'enfants inadaptés (APEI) de Thionville.

⁽¹⁰⁴⁾ Cass. soc. 20 janv. 2010, n° 07-45498, M. X. c/Société Ambulances des Volcans.

⁽¹⁰⁵⁾ Cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-14743, M. X. c/Association nationale de réadaptation sociale (ANRS).

➔ La durée du travail des représentants du personnel

Le temps consacré à l'exercice du mandat des représentants du personnel au CSE et les représentants syndicaux est pris en compte de manière différenciée.

Les crédits d'heures de délégation (légaux ou conventionnels) sont entièrement assimilés à du temps de travail effectif ⁽¹⁾.

Ils sont ainsi intégrés pour déterminer la réalisation éventuelle d'heures supplémentaires ou s'assurer du respect des durées maximales de travail. Il convient de noter que l'employeur ne peut pas contraindre les représentants à utiliser leurs heures de délégation au cours de leurs horaires habituels de travail.

Celles-ci peuvent en effet être utilisées librement en dehors du temps de travail et doivent être rémunérées comme heures supplémentaires lorsque les nécessités des mandats du salarié le justifient ⁽²⁾.

En outre, la réglementation prévoit que certaines tâches liées à l'exercice des mandats ne sont pas imputables sur le crédit d'heures de délégation mais sont également totalement assimilées à du temps de travail effectif ⁽³⁾.

C'est le cas du temps passé :

- aux réunions du comité social et économique ⁽⁴⁾ ;
- aux réunions internes du comité social et économique et de ses commissions (hors santé et sécurité et conditions de travail) : dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ⁽⁵⁾ ;
- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ⁽⁶⁾ ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail ;

➤ aux enquêtes menées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle grave ou après des incidents répétés ayant révélé un risque grave ;

➤ aux réunions de délégués syndicaux à l'initiative de l'employeur ⁽⁷⁾ ;

➤ aux formations des membres du CSE : formation économique et en hygiène et sécurité ⁽⁸⁾.

Il est en revanche regrettable que la réglementation ne traite pas de la prise en compte du temps des déplacements nécessités par l'exercice des mandats qui peuvent être conséquents, notamment dans des entreprises éclatées géographiquement.

La jurisprudence prévoit seulement que le temps de trajet pour se rendre à des réunions organisées à l'initiative de l'employeur doit être payé comme temps de travail ⁽⁹⁾, qu'il soit compris ou non dans une période de travail habituelle ⁽¹⁰⁾. Ainsi, en dehors de ces cas et sauf accord comportant des dispositions plus favorables, les autres temps de trajet des représentants s'imputent sur les crédits d'heures de délégation.

Le crédit d'heures de délégation des représentants du personnel dont le temps de travail est décompté en jours, est regroupé, sauf accord contraire, en demi-journées, une demi-journée correspondant à quatre heures d'exercice du mandat ⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ Art. L. 2143-17 et L. 2315-10 du C. trav.

⁽²⁾ Cass. soc. 25 juin 2008, n° 06-46223, Transports Hardy.

⁽³⁾ Art. L. 2315-11 du C. trav.

⁽⁴⁾ Art. L. 2315-11 du C. trav. ; voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », 15^e éd., LGDJ 2020, n° 1736.

⁽⁵⁾ Art. R. 2315-7 du C. trav.

⁽⁶⁾ Art. R. 2315-7 du C. trav.

⁽⁷⁾ Art. L. 2143-18 du C. trav.

⁽⁸⁾ Art. L. 2315-16 du C. trav.

⁽⁹⁾ Cass. soc. 30 sept. 1997, n° 95-40125, Gel 2000.

⁽¹⁰⁾ Cass. soc. 18 mai 2011, n° 09-70878, ONF.

⁽¹¹⁾ Art. R. 2315-3 du C. trav.

LA DURÉE DU TRAVAIL (2^E PARTIE)

L'organisation du temps de travail



➔ Sachez-le vite

La durée légale du travail, fixée à 35 heures par semaine, constitue un seuil au-delà duquel les heures de travail ouvrent des droits supplémentaires aux salariés. Ces heures doivent notamment faire l'objet d'une rémunération ou d'un repos de remplacement à un taux majoré et doivent être prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Par dérogation à ces règles, certains aménagements du temps de travail peuvent être mis en place dans l'entreprise et modifient les règles de décompte des heures supplémentaires. Tel est le cas des anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail (les cycles, la modulation, l'attribution de jours de réduction de temps de travail), des conventions de forfaits, des mécanismes unifiés d'aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail issus de la loi du 20 août 2008 et des horaires individualisés.

Enfin, dans le but de préserver la santé et la sécurité des salariés, le législateur a fixé des durées maximales du temps de travail quotidien (10 heures), hebdomadaire (48 heures ou 44 heures sur 12 semaines consécutives) et impose le respect de temps de repos minimums, quotidien (11 heures), hebdomadaire (35 heures) ou au sein de la journée de travail (une pause de 20 minutes toutes les 6 heures). Cependant, les possibilités de déroger à ces règles sont de plus en plus nombreuses.

Les profondes mutations qu'a connues le Code du travail depuis les années quatre-vingt ont tout particulièrement affecté la réglementation de la durée du travail. En effet, la multiplication des textes dérogatoires aux principes de droit commun ainsi que le bouleversement dans la hiérarchie des normes (l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche ou la loi) ont progressivement battu en brèche les principes protecteurs d'ordre public en la matière.

Cette tendance s'est tout d'abord traduite dans la possibilité de mettre en œuvre de nombreux aménagements du temps de travail, dérogatoires aux règles de droit commun (la modulation, l'annualisation du temps de travail, les horaires individualisés, l'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail, les conventions de forfaits (1), etc.) qui ont contribué à neutraliser le droit à rémunération majorée des heures supplémentaires et ont brouillé la compréhension des salariés de leurs droits en matière de durée du travail.

De fait, de nombreux salariés ignorent désormais d'une semaine sur l'autre les horaires qu'ils devront suivre, le régime de durée de travail qui leur est applicable et ne sont pas toujours en mesure de vérifier s'ils sont remplis de leurs droits. L'enjeu est donc considérable.

Cette tendance s'est également traduite dans les réformes successives relatives aux durées maximales. Ainsi, la durée maximale de travail quotidien, qui avait été fixée à 10 heures par jour en 1904 (2) puis à 8 heures en 1919 (3) a été ensuite progressivement rallongée. Depuis 1983, cette durée maximale a été portée à 12 heures quotidiennes sous réserve de la conclusion d'une convention collective (4).

De même, alors que la durée maximale par semaine était fixée à 48 heures et à 44 heures en moyenne sur 12 semaines, le législateur a prévu plusieurs dérogations, permettant à l'employeur de porter cette durée à 60 heures par semaine, à condition de faire valoir des circonstances exceptionnelles et sous réserve d'une autorisation de l'administration (5).

Très récemment encore, l'état d'urgence sanitaire a justifié une nouvelle dérogation à ces durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire en permettant aux entreprises de secteurs d'activité définis par décret, de faire travailler les salariés 12 heures par jour et 60 heures par semaine, sans réelle contrepartie pour ces derniers, ce qui ne sera pas sans conséquence sur leur santé.

(1) Non traité dans le présent dossier : voir sur ce point « Les conventions de forfait », RPDS, 2019, n° 887.

(2) Loi du 30 mars 1900.

(3) Loi du 23 avril 1919.

(4) Art. L. 3121-19 du C. trav.

(5) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

3^e partie à paraître dans le n° 903 daté de juillet 2020 :

Contrôle du temps de travail
et contentieux de la durée du travail

1 DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine ⁽⁶⁾. Pour les salariés mensualisés, cette durée correspond à une durée moyenne mensuelle de 151,67 heures, soit 151 heures et 40 minutes.

La durée légale s'applique aux employeurs de droit privé et, dans le secteur public, aux établissements publics industriels et commerciaux, et à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, cadres dirigeants exceptés ⁽⁷⁾. Elle s'apprécie dans le cadre de la semaine civile ⁽⁸⁾, ou de toute autre période de 7 jours consécutifs définie par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ⁽⁹⁾, et s'entend du travail effectif, tel qu'abordé page 191 et suivantes.

Toutefois, cette durée légale ne constitue pas une norme impérative et l'employeur peut prévoir une durée inférieure, supérieure, ou prévoir des aménagements de la durée du travail (voir ci-après).

2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

A - Employeurs et salariés concernés

Le régime des heures supplémentaires concerne tous les employeurs et tous les salariés soumis à la réglementation de la durée du travail, à l'exception des salariés sous convention de forfait en jours ⁽¹⁰⁾.

Il s'applique quel que soit le mode de rémunération du salarié (salaire mensualisé, à l'heure, à la tâche, aux pièces, ou au pourboire...).

B - Définition des heures supplémentaires

Toutes les heures de travail effectif (et les temps assimilés) réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire, constituent des heures supplémentaires ⁽¹¹⁾.

Ces heures se décomptent par semaine ⁽¹²⁾.

C - Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées selon la même périodicité et aux mêmes dates que le salaire et doivent figurer sur le bulletin de paie correspondant.

Le décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile conduit à reporter au mois suivant le paiement de celles effectuées au cours des semaines se situant à cheval sur deux périodes de paie.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur équivalent, dans les conditions suivantes :

- lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche le prévoit ⁽¹³⁾;
- par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, sous réserve que le comité social et économique (CSE) n'ait pas formulé d'opposition ⁽¹⁴⁾.

Le salarié doit être informé périodiquement du nombre d'heures de repos de remplacement portées à son crédit, dans un document annexé au bulletin de paie. Dès qu'il dispose de 7 heures, le document doit comporter une mention notifiant l'ouverture du droit au repos et l'obligation de le prendre dans un délai de 2 mois après son ouverture ⁽¹⁵⁾.

D - Majoration des heures supplémentaires

Les textes relatifs à la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires illustrent parfaitement la primauté accordée aux accords d'entreprise par la loi « Travail » du 8 août 2016.

En effet, cette loi permet aux employeurs de négocier un taux de majoration plus faible, et donc moins favorable aux salariés, que celui prévu par la loi. Ainsi, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut fixer le ou les taux de majoration des heures supplémentaires, sans qu'ils puissent être inférieurs à 10% ⁽¹⁶⁾.

À défaut d'accord collectif, le taux est fixé à :

- 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;
- 50% à partir de la 44^e heure ⁽¹⁷⁾.

La majoration des heures supplémentaires s'applique au taux horaire des heures normales de travail, ce taux ne pouvant pas être inférieur au quotient résultant de la division du salaire brut par l'horaire mensuel ⁽¹⁸⁾ (salaire brut/151,67 pour un salarié soumis à la durée légale du travail de 35 heures). Les primes et indemnités versées en contrepartie directe ou inhérentes à la nature du travail fourni et les avantages en nature doivent être pris en compte dans le taux horaire des heures normales de travail ⁽¹⁹⁾.

Enfin, les majorations pour heures supplémentaires peuvent se cumuler avec les majorations

(13) Art. L. 3121-33 du C. trav.

(14) Art. L. 3121-37 du C. trav.

(15) Art. D. 3171-11 et D. 3171-12 du C. trav.

(16) Art. L. 3121-33 du C. trav.

(17) Art. L. 3121-36 du C. trav.

(18) Cass. soc. 11 mai 2017, n° 16-12482, M. Y c/Siniat.

(19) Cass. soc. 29 oct. 1973, n° 72-40199

(jurisprudence constante), M. Durrens c/SA Targa ; Cass. soc. 23 mars 1989, n° 86-45353, M. X. c/Sté frigorifique des patrons charcutiers (SAFPAC).

(6) Art. L. 3121-27 du C. trav.

(7) Art. L. 3111-1 du C. trav.

(8) Art. L. 3121-35 du C. trav.

(9) Art. L. 3121-32 du C. trav.

(10) Voir sur ce point RPDS, 2019, précitée n° 887.

(11) Art. L. 3121-28 du C. trav.

(12) Art. L. 3121-29 du C. trav.

conventionnelles prévues au titre des heures effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

E - Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires constitue le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit, en sus de leur paiement, à une contrepartie obligatoire en repos ⁽²⁰⁾.

Ce seuil est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, étendu ou non ⁽²¹⁾. En l'absence d'accord collectif, il est fixé par décret à 220 heures ⁽²²⁾.

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce seuil doit donner lieu à une contrepartie en repos qui s'ajoute à la rémunération des heures au taux majoré ou au repos compensateur de remplacement.

Cependant, les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos (attribution d'un repos équivalent à leur paiement et aux majorations afférentes) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ⁽²³⁾.

Sauf convention plus favorable, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel ouvre droit à la contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100% pour celles de plus de 20 salariés ⁽²⁴⁾.

Le droit au repos est ouvert dès que la durée atteint 7 heures, étant précisé qu'il convient d'additionner les repos acquis au titre de la contrepartie obligatoire en repos et ceux acquis au titre du repos compensateur de remplacement ⁽²⁵⁾.

3 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE

Le législateur a progressivement introduit ⁽²⁶⁾ de multiples dérogations au principe du décompte hebdomadaire du temps de travail en permettant à l'employeur de mettre en place différents dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

⁽²⁰⁾ Art. L. 3121-30 du C. trav.

⁽²¹⁾ Art. L. 3121-33 du C. trav.

⁽²²⁾ Art. L. 3121-39 et D. 3121-24 du C. trav.

⁽²³⁾ Art. L. 3121-30 du C. trav.

⁽²⁴⁾ Art. L. 3121-33 du C. trav.

⁽²⁵⁾ Art. L. 3121-39 et D. 3121-18 du C. trav.

⁽²⁶⁾ Depuis l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a créé un cadre réglementaire unique de répartition du temps de travail pluri-hebdomadaire, tout en prévoyant que les accords collectifs conclus antérieurement sur la base des anciennes dispositions légales demeuraient applicables ⁽²⁷⁾.

La jurisprudence qui porte sur ces anciens modes de répartition de la durée du travail est largement transposable au dispositif unifié d'aménagement du temps de travail. Avec l'accord du salarié, il est également possible de mettre en place un horaire individualisé qui permet de reporter des heures réalisées d'une semaine sur l'autre. Il convient de noter que les régimes de forfait en heures sur le mois ou l'année et de forfait en jours sur l'année, qui font l'objet de dispositions légales particulières ⁽²⁸⁾, ne sont pas abordés ici ⁽²⁹⁾.

A - Les anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail abrogés (cycles, modulation du temps de travail, attribution de journées de réduction de temps de travail sur l'année) par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 peuvent toujours être appliqués dans les entreprises qui les ont mis en œuvre, sur la base d'un accord collectif, de branche, d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de cette loi.

Il n'est, depuis lors, plus possible de conclure un accord d'entreprise mettant en place ces mécanismes, même sur la base d'un accord de branche antérieur à la loi du 20 août 2008 qui renverrait aux accords d'entreprise le soin de définir les modalités précises de l'organisation du travail ⁽³⁰⁾.

a) Les cycles

1. Principe

Il s'agit d'une organisation du temps de travail sur un cycle de plusieurs semaines ⁽³¹⁾. Au sein de chaque cycle, la durée du travail hebdomadaire varie : des semaines au cours desquelles une durée du travail supérieure à la durée légale est accomplie sont compensées par des semaines comportant une durée du travail inférieure à la durée légale. La spécificité de ce dispositif réside dans le fait que la répartition du temps de travail est nécessairement identique d'un cycle à l'autre, ce qui est de nature à garantir au salarié une prévisibilité de son temps de travail.

2. Contenu de l'accord

L'accord de branche étendu ou d'entreprise ayant institué une répartition du temps de travail au sein de

⁽²⁷⁾ Art. 20 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

⁽²⁸⁾ Art. L. 3121-53 et suiv. du C. trav.

⁽²⁹⁾ Voir dossier complet « Les conventions de forfait », RPDS, 2019, n° 887.

⁽³⁰⁾ Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-23728, Aldi.

⁽³¹⁾ Art. L. 3122-2 et suiv. anciens du C. trav.

cycles doit nécessairement fixer la durée maximale du cycle ⁽³²⁾. Il peut en outre prévoir que la rémunération des salariés est indépendante de l'horaire réel afin de la lisser au sein du cycle.

3. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Dans ce système, constituent des heures supplémentaires :

- les heures de travail accomplies chaque semaine au-delà des limites fixées par l'accord ;
- les heures qui dépassent la durée moyenne de 35 heures, calculée sur la durée du cycle de travail, en déduisant les heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de cycle.

b) La modulation du temps de travail

1. Principe

Cette modalité d'aménagement du temps de travail, issue des Lois Aubry II du 19 janvier 2000, là encore toujours applicable dans les entreprises où un accord collectif antérieur au 20 août 2008 l'a instituée, permet de faire varier le temps de travail sur tout ou partie de l'année avec une durée annuelle de référence fixée à 1 607 heures ⁽³³⁾. Des semaines de haute activité et de faible activité, censées refléter une saisonnalité de l'activité de l'entreprise, se succèdent. La modulation du temps de travail peut aussi bien s'appliquer à un horaire collectif applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise, d'un atelier ou d'un service qu'à des horaires individuels différents selon les salariés ⁽³⁴⁾. Le nouveau dispositif unifié de répartition annuelle du temps de travail créé par la loi du 20 août 2008 s'inspire largement de ce système.

2. Contenu de l'accord

L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ayant mis en place ce dispositif devait comporter les mentions obligatoires suivantes ⁽³⁵⁾ :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ; il s'agit d'une simple obligation de motivation – la pertinence de cette dernière n'est en revanche pas examinée par le juge ⁽³⁶⁾ ;
- les conditions dans lesquelles la modulation peut être interrompue pour recourir au chômage partiel ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période ou dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période. Il est toutefois obligatoire que les salariés licenciés pour motif économique pendant une période de modulation conservent le supplément de

⁽³²⁾ Art. L. 3122-3 anc. du C. trav. et Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-17110, La Poste.

⁽³³⁾ Art. L. 3122-9 et suiv. anciens du C. trav.

⁽³⁴⁾ Voir « Obligations de l'employeur en matière de décompte du temps de travail », RPDS, juillet 2020, n° 903.

⁽³⁵⁾ Art. L. 3122-9 et L. 3122-11 anciens du C. trav.

⁽³⁶⁾ Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-18756, Michelin.

rémunération qu'ils ont éventuellement perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées ⁽³⁷⁾ :

- les modalités de recours au travail temporaire ;
- le délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail : s'il est inférieur à 7 jours ouvrés, l'accord doit explicitement le justifier par des caractéristiques particulières de l'activité et des contreparties doivent être accordées aux salariés.

Jusqu'en 2016, il était prévu que l'accord de modulation devait également prévoir un programme indicatif de la répartition de la durée du travail au cours de la période de référence ⁽³⁸⁾. Cette obligation permettait d'assurer aux salariés une certaine visibilité quant à la variation de leur durée du travail au cours de la période de référence. Afin de contourner une jurisprudence qui privait d'effet les accords de modulation en l'absence de programme indicatif de répartition de la durée du travail sur la période de référence ⁽³⁹⁾, la loi Travail du 8 août 2016 ⁽⁴⁰⁾ a rendu impossible la remise en cause des accords ne prévoyant pas une telle clause.

En outre, les accords instituant un dispositif de modulation du temps de travail avaient la faculté d'intégrer les stipulations suivantes :

- détermination d'un plafond hebdomadaire au-delà duquel les heures effectuées déclenchent un paiement immédiat d'heures supplémentaires ;
- les modalités de lissage de la rémunération des salariés indépendante des heures travaillées chaque mois ;
- l'application de la modulation aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux. À défaut d'une telle clause, la modulation ne s'appliquera pas à ces derniers, dont le temps de travail sera décompté selon les règles de droit commun ⁽⁴¹⁾.

3. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Dans un tel système de modulation du temps de travail, constituent des heures supplémentaires ⁽⁴²⁾ :

- les heures effectuées au-delà d'un plafond haut hebdomadaire, éventuellement fixé par la convention ou l'accord ;
- les heures accomplies au-delà de 1 607 heures dans l'année (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord), en excluant les heures supplémentaires déjà payées en cours d'année. Toutefois, le seul fait que la durée annuelle de travail fixée par l'accord soit inférieure à 1 607 heures ne suffit pas à lui seul à rabaisser le seuil

⁽³⁷⁾ Art. L. 3122-18 anc. du C. trav.

⁽³⁸⁾ Art. L. 3122-11 anc. du C. trav.

⁽³⁹⁾ Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-14216, Regroupement et diffusion de Saint-Lubin.

⁽⁴⁰⁾ Art. 12, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

⁽⁴¹⁾ Circ. DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail.

⁽⁴²⁾ Art. L. 3122-10 anc. du C. trav.

de déclenchement des heures supplémentaires en deçà de 1 607 heures, l'accord doit le prévoir explicitement ⁽⁴³⁾.

Il convient enfin de noter, qu'il n'est pas possible de prévoir que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires soit augmenté au-delà de 1 607 heures, pour les salariés qui n'auraient pas acquis ou pris l'intégralité des congés payés ⁽⁴⁴⁾. Il en va de même en cas de non-prise de jours de repos conventionnels ⁽⁴⁵⁾.

c) L'attribution de journées de réduction de temps de travail (RTT) sur l'année

1. Principe

Il s'agit de l'application d'une modalité historique de passage aux 35 heures ⁽⁴⁶⁾. Dans ce système, la durée de travail est réduite, non par diminution du nombre d'heures travaillées chaque semaine mais par attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année.

À titre d'exemple, en se basant sur une durée moyenne de 45,5 semaines travaillées dans l'année, un horaire hebdomadaire de 39 heures ouvre droit à l'octroi de 23,5 journées de repos annuelles.

⁽⁴³⁾ Cass. soc. 13 nov. 2014, n° 13-10721, *Even*.

⁽⁴⁴⁾ Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 11-17644, *Seris security*.

⁽⁴⁵⁾ Cass. soc. 15 mai 2014, n° 13-10468, *Efrack*.

⁽⁴⁶⁾ Art. L. 3122-19 et suiv. anciens du C. trav.

Ce dispositif peut tout à fait se cumuler avec un autre système d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Aucune disposition légale ne venait toutefois indiquer les modalités précises d'acquisition de ces jours de repos, qui avaient dès lors vocation à être fixées par les accords collectifs. Les jours peuvent être attribués en fonction du nombre d'heures réellement effectuées dans l'année et leur nombre sera alors variable d'une année à l'autre. Seules les heures hebdomadaires de travail effectif dépassant 35 heures ouvriront alors droit à des jours de repos. Les absences non assimilées à du temps de travail effectif ne seront ainsi pas prises en compte pour calculer le droit à jours de RTT.

Une logique forfaitaire peut à l'inverse octroyer annuellement au salarié un nombre de jours de repos dans l'année qui ne pourra pas être remis en cause.

À l'instar des règles applicables pour les congés payés, la non-prise des jours de repos imputable à l'employeur doit donner lieu à indemnisation du salarié ⁽⁴⁷⁾.

2. Contenu de l'accord

L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ayant mis en place ce dispositif devait nécessairement comporter ⁽⁴⁸⁾ :

⁽⁴⁷⁾ Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-16369, *PI services*.

⁽⁴⁸⁾ Art. L. 3122-20 anc. du C. trav.

➔ Le rôle des représentants du personnel en matière d'aménagement du temps de travail

Dans le cadre d'une négociation engagée par l'employeur pour mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail, il importe, en premier lieu, que les délégués syndicaux insistent sur la nécessité de prévoir un plancher et un plafond d'heures de travail hebdomadaire qui permettent d'assurer une prévisibilité des temps de travail et un droit effectif à la majoration salariale des heures supplémentaires.

Le comité social et économique (CSE) doit quant à lui être associé à la mise en œuvre et au suivi du système de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Il est ainsi tout d'abord, en vertu de sa compétence générale, informé et consulté sur les mesures affectant la durée du travail ⁽¹⁾. Ses prérogatives en matière de santé et sécurité au travail l'amènent aussi à suivre avec attention les rythmes de travail imposés par le système d'aménagement du temps de travail.

Au titre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ⁽²⁾, il est expressément prévu que le CSE dispose d'informations qui peuvent lui permettre d'identifier des problématiques d'application de l'accord :

- information sur les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires de travail des salariés à temps partiel soumis à un décompte sur plus d'une semaine de leur temps de travail ;
- information sur les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise.

Pour les seuls anciens accords de modulation toujours applicables et le système d'aménagement du temps de travail mis en place unilatéralement par l'employeur, il est prévu que le CSE émette un avis sur la mise en œuvre du programme indicatif de répartition des horaires sur la période de référence et sur ses modifications. Lui est également communiqué annuellement un bilan de l'application de la modulation ⁽³⁾.

Rare cas où le CSE dispose d'un droit de veto, la mise en place d'un mécanisme d'horaires individualisés avec report d'heures entre les semaines requiert l'avis conforme de l'instance qui doit notamment s'assurer que ce dispositif repose sur une demande préalable de certains salariés de l'entreprise ⁽⁴⁾.

Enfin, le CSE dispose d'un droit d'accès précieux aux documents de décompte quotidien et hebdomadaire de la durée du travail des salariés qui ne sont pas occupés selon un même horaire collectif ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Art. L. 2312-8 du C. trav. ; voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », 15^e éd., LGDJ 2020.

⁽²⁾ Art. L. 2312-26 du C. trav.

⁽³⁾ Art. L. 3122-13 anc. du C. trav. et Art. D. 3121-27 du C. trav.

⁽⁴⁾ Art. L. 3121-48 et suiv. du C. trav.

⁽⁵⁾ Art. L. 3171-2 et D. 3171-8 du C. trav.

- les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié, pour partie au choix de l'employeur. Pour les jours fixés par l'employeur, l'accord peut prévoir une dérogation au délai minimum de prévenance de 7 jours prévu en cas de modification des dates de repos initialement définies. Les jours de RTT ne peuvent bien évidemment pas être positionnés sur un jour férié chômé ⁽⁴⁹⁾ dans l'entreprise ou encore sur un jour de congé ⁽⁵⁰⁾ puisque ces différents droits à repos se cumulent ;
- les délais maximums, dans la limite de l'année, de prise des repos ;
- les modalités de rémunération du salarié (possibilité de prévoir un lissage de la rémunération du salarié indépendante de la prise des repos).

3. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Dans ce dispositif, constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au repos compensateur et au contingent annuel d'heures supplémentaires ⁽⁵¹⁾ :

- les heures accomplies au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord) ;
- les heures accomplies au-delà de 1607 heures dans l'année, en excluant les heures supplémentaires déjà rémunérées en cours d'année ⁽⁵²⁾.

B - Le dispositif unifié d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, issu de la loi du 20 août 2008

a) Présentation du dispositif

La législation prévoit désormais un cadre unique d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, qui permet aux employeurs de décompter les heures supplémentaires à l'issue de celle-ci ⁽⁵³⁾.

Le système peut s'appliquer à tous les salariés, indépendamment de leur statut –travailleurs en CDD, intérimaires, salariés à temps partiel ⁽⁵⁴⁾.

Au cours de la période de référence, les volumes horaires de travail peuvent varier selon les semaines sans

qu'aucun plancher et plafond légal ⁽⁵⁵⁾ ne soient définis. Cela ne doit toutefois pas aboutir à des rythmes de travail totalement imprévisibles qui contraignent le salarié à se tenir constamment à la disposition de l'employeur, notamment s'agissant des travailleurs à temps partiel ⁽⁵⁶⁾. Il est à ce titre seulement prévu que les salariés doivent être informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée du travail ⁽⁵⁷⁾. Cette modalité d'organisation du temps de travail est nécessairement mise en œuvre par accord collectif ou, à défaut, selon les dispositions supplétives prévues par la loi.

b) Mise en place par accord collectif

Le cadre pluri-hebdomadaire de décompte du temps de travail peut être prévu par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche (plus nécessairement étendu) ⁽⁵⁸⁾. En la matière, l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévaut sur les conventions ou accords de branche, et ce, même si les stipulations des derniers sont plus favorables. Les clauses de verrouillage des conventions de branche en matière de durée du travail, qui interdisaient toute possibilité de dérogation par accord d'entreprise, ont par ailleurs cessé de s'appliquer depuis le 1^{er} janvier 2018 ⁽⁵⁹⁾. Les dispositions conventionnelles de branche ne seront donc applicables qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement.

c) Contenu de l'accord

Les clauses obligatoires d'un accord d'aménagement du temps de travail sont moins nombreuses et contraignantes que celles qui s'imposaient dans les anciens dispositifs. Elles doivent porter sur ⁽⁶⁰⁾ :

- la période de référence de l'aménagement du temps de travail, qui ne peut excéder 1 an ou, si un accord de branche l'autorise, 3 ans ⁽⁶¹⁾. Suite à une saisine de la CGT, cette durée conséquente de 3 ans a été jugée excessive par le Comité européen des Droits sociaux, qui a considéré qu'une telle durée était contraire à l'article 4 de la Charte sociale européenne, selon lequel les travailleurs doivent avoir droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires ⁽⁶²⁾. Cet avis n'est malheureusement pas contraignant et n'a pas entraîné de modification du dispositif ;

(49) Cass. soc. 26 oct. 2010, n° 09-42493, EDF et GDF.

(50) Cass. soc. 23 mars 2007, n° 05-43045, Assoc. départementale du Doubs de sauvegarde de l'enfant à l'adulte

(51) Art. L. 3122-19 anc. du C. trav.

(52) Depuis la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 qui a instauré la journée de solidarité, la durée annuelle de travail de 1600 heures a été majorée de 7 heures.

(53) Art. L. 3121-41 et suiv. du C. trav.

(54) Les spécificités liées à la mise en place d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail des salariés à temps partiel ne sont pas traitées dans cet article. Voir pour une analyse détaillée : M. Carles, «Le travail à temps partiel», RPDS, 2014, n° 830, p. 189.

(55) Autre que celui lié à la nécessité de respecter les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail (voir «Les durées maximales de travail et les temps de repos» page 210).

(56) Cass. soc. 12 mai 2015, n° 14-10623, Delta diffusion.

(57) Art. L. 3121-42 du C. trav.

(58) Art. L. 3121-44 du C. trav.

(59) Art. 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017.

(60) Art. L. 3121-44 du C. trav.

(61) Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(62) CEDS, CGT c/ France, 18 oct. 2018, n° 154/2017, pour une analyse détaillée, voir notre article «Des cycles d'une durée raisonnable», RPDS, 2019, n° 890.

- l'accord instituant une période de décompte des heures supplémentaires supérieure à 1 an doit certes nécessairement prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle des heures supplémentaires sont immédiatement rémunérées; toutefois, aucun seuil maximum n'est imposé aux négociateurs afin d'assurer aux salariés un droit effectif au paiement de certaines heures supplémentaires;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail; il s'agit bien d'une clause obligatoire même si les dispositions supplétives prévoient un délai minimal de prévenance de 7 jours⁽⁶³⁾;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences⁽⁶⁴⁾ ainsi que des arrivées et départs en cours de période de référence (embauches, ruptures de contrats en cours de période, CDD et missions d'intérim...); s'agissant de la gestion des arrivées et départs en cours de période, les négociateurs peuvent prévoir une réduction de la période de référence à la seule période de présence du salarié ou, au contraire, appliquer à ces situations le droit commun du décompte hebdomadaire du temps de travail;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail des salariés à temps partiel (dans le seul cas où il est prévu que l'accord s'applique à ces derniers).

En outre, ces accords ont la faculté d'intégrer les stipulations suivantes:

- pour les accords fixant une période de référence égale ou inférieure à 1 an, possibilité de déterminer un plafond hebdomadaire au-delà duquel les heures effectuées déclenchent un paiement immédiat d'heures supplémentaires;
- les modalités de lissage de la rémunération des salariés afin que celle-ci soit indépendante des heures travaillées chaque mois.

d) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Des dispositions d'ordre public viennent définir le seuil de déclenchement des heures supplémentaires⁽⁶⁵⁾. Par référence à la durée légale du travail, il est prévu que constituent des heures supplémentaires:

- en cas de période de référence d'un an, les heures accomplies au-delà de 1 607 heures;
- en cas de période de référence inférieure ou supérieure à un an, les heures accomplies au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence⁽⁶⁶⁾.

(63) Art. L. 3121-47 du C. trav.

(64) Voir encadré « L'incidence des absences en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine », page 210.

(65) Art. L. 3121-41 du C. trav.

(66) À titre d'exemple, pour une période de référence de 4 semaines, toute heure de travail accomplie au-delà de 140 heures.

Les heures effectuées au-delà d'un plafond haut hebdomadaire, éventuellement fixé par la convention ou l'accord, et qui ont été rémunérées au cours du mois où elles ont été accomplies sont exclues de ce calcul réalisé en fin de période de référence.

Aucun accord ne peut déroger défavorablement à ces dispositions en prévoyant un plafond annuel supérieur à 1 607 heures. À l'inverse, bien évidemment, les accords collectifs peuvent prévoir un plafond inférieur à ce seuil légal.

Comme pour les anciens accords de modulation, la circonstance que le salarié n'a pas pris ou acquis l'ensemble des jours de congés payés ne permet pas de relever le seuil légal ou conventionnel de déclenchement du droit à majoration pour heures supplémentaires⁽⁶⁷⁾. La solution devrait être identique dans le cas où le salarié a déposé des journées de congés sur un compte-épargne temps dans les conditions prévues par l'article L. 3151-2 du Code du travail⁽⁶⁸⁾. De même, si un dispositif de droits à JRTT sur l'année⁽⁶⁹⁾ se cumule au système d'aménagement du temps de travail, les jours de repos non-pris ne doivent pas autoriser l'employeur à relever le seuil de déclenchement des heures supplémentaires⁽⁷⁰⁾.

En termes de majoration des heures supplémentaires, les règles de droit commun s'appliquent⁽⁷¹⁾. À défaut d'accord collectif prévoyant un taux de majoration différent (dans la limite inférieure de 10%), il y a donc lieu de majorer de 25 % les 8 premières heures supplémentaires accomplies en moyenne sur la période de référence et de 50 % les suivantes.

EXEMPLE. Pour une période de référence annuelle, les heures accomplies entre 1 607 et 1 974 heures⁽⁷²⁾ bénéficieront du premier taux de majoration, et celles au-delà de 1 974 heures, du second.

Enfin, contrairement à des pratiques trop souvent observables dans des entreprises, il est utile de rappeler que les compteurs sont nécessairement réinitialisés en fin de période de référence. Il n'est ainsi aucunement possible de reporter sur le cycle suivant la récupération d'heures supplémentaires effectuées lors de la période précédente ou, à l'inverse, d'imputer en début de cycle à un salarié un débit d'heures dans le cas où il n'aurait pas atteint la durée du travail de référence au cours du précédent.

(67) Cass. soc. 11 mai 2016, n° 14-29512, *Lancry Protection sécurité*.

(68) Voir C. Ahumada, « Le compte-épargne temps », *RPDS*, 2017, n° 867.

(69) Art. L. 3123-19 anc. du C. trav.

(70) Arrêt précité: Cass. soc. 15 mai 2014, n° 13-10468, *Efirack*.

(71) Art. L. 3121-33 et L. 3121-36 du C. trav.

(72) 1 607 heures divisées par 35 heures correspondent à 45,91 semaines. Ce nombre de semaines multiplié par 8 (nombre d'heures supplémentaires majorées à 25 % de 35 à 43 heures) soit 367 heures majorées à 25 %, jusqu'à 1 974 heures – ou 22,85 % de 1 607 heures, soit 367 heures.

e) Dispositif en cas de décision unilatérale de l'employeur

À défaut d'accord collectif, des dispositions légales et réglementaires ont défini un cadre permettant à l'employeur d'organiser unilatéralement le temps de travail sur plusieurs semaines.

1. Durée maximale de la période de référence

Cette durée maximale varie selon la taille de l'entreprise. Elle est ainsi de 4 semaines pour les entreprises employant 50 salariés ou plus et de 9 semaines pour les structures de moins de 50 salariés⁽⁷³⁾. Par dérogation, les entreprises fonctionnant en continu peuvent mettre en place une période de référence dépassant ces limites⁽⁷⁴⁾, tout en respectant la durée maximale d'un an fixée par l'article L. 3121-41 du Code du travail.

2. Programme indicatif

L'employeur est tenu d'établir un programme indicatif de la variation de la durée du travail selon les semaines⁽⁷⁵⁾. Il informe et consulte le comité social et économique avant la première mise en œuvre de ce programme et lors de toute modification de celui-ci.

3. Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés de tout changement de durée ou d'horaires de travail au moins 7 jours avant leur application⁽⁷⁶⁾.

4. Rémunération

La rémunération des salariés est lissée de sorte qu'elle est indépendante des horaires de travail réellement accomplis selon les mois⁽⁷⁷⁾.

5. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Constituent dans un tel système des heures supplémentaires⁽⁷⁸⁾ :

- les heures accomplies au-delà de 39 heures par semaine ;
- les heures accomplies au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur la période de référence, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire de 39 heures.

6. Entrées et sorties en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires. À l'inverse, pour les semaines où la durée

hebdomadaire est inférieure à 35 heures, la rémunération est maintenue sur la base de 35 heures⁽⁷⁹⁾.

C - Conséquences de la mise en œuvre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur le contrat de travail du salarié

Conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, issu de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, contournant une jurisprudence contraire⁽⁸⁰⁾, la mise en place par accord collectif d'un tel dispositif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. Les salariés doivent pour cela être informés des accords applicables dans l'entreprise⁽⁸¹⁾.

Le refus du salarié de se voir appliquer un accord d'aménagement du temps de travail est dès lors susceptible d'être considéré comme fautif. Cela s'applique tant à la mise en œuvre des anciens systèmes d'aménagement du temps de travail (cycles, modulation) qu'au nouveau dispositif unique en vigueur depuis 2008. Il a par ailleurs été jugé que la solution était la même pour les salariés soumis à un aménagement du temps de travail pluri-hebdomadaire par suite d'une décision unilatérale de l'employeur⁽⁸²⁾. Cela ne devrait pourtant pas permettre à l'employeur d'appliquer, sans l'accord du salarié, un système d'aménagement du temps de travail modifiant en profondeur son rythme de travail et portant atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale⁽⁸³⁾.

D - Conséquences de la non-conformité de l'accord d'aménagement du temps de travail

Dans le cas où les conditions légales de recours à un dispositif d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ne sont pas respectées, le salarié qui y est soumis est fondé à demander l'application du droit commun du décompte de la durée du travail.

Les heures accomplies chaque semaine au-delà de la durée légale de 35 heures devront dès lors être considérées comme des heures supplémentaires, donnant lieu à majoration salariale et contrepartie en repos dans les conditions de droit commun, et ce, indépendamment de la durée moyenne de travail sur l'ensemble de la période de référence.

Cette conséquence s'applique aussi bien dans le cas de la mise en œuvre irrégulière des anciens dispositifs de répartition de la durée du travail que dans celle du dispositif unifié issu de la loi du 20 août 2008.

Ainsi, le juge qui constate, dans le cadre d'un système conventionnel de cycles pluri-hebdomadaires de

(73) Art. L. 3121-45 du C. trav.

(74) Art. L. 3121-46 du C. trav.

(75) Art. D. 3121-27 du C. trav.

(76) Art. L. 3121-47 du C. trav.

(77) Art. D. 3121-28 du C. trav.

(78) Art. D. 3121-25 du C. trav.

(79) Art. D. 3121-25 du C. trav.

(80) Cass. soc. 28 sept. 2010, n° 08-43161, GAEC Collonge.

(81) Art. L. 2262-5 et R. 2262-1 du C. trav.

(82) Cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-10025, Aerobag.

(83) Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-14702, Gsf Orion.

travail⁽⁸⁴⁾, que la répartition du travail des salariés ne se répète pas de manière identique et rigoureuse de cycle en cycle, conclut que le décompte des heures supplémentaires doit être effectué à la semaine⁽⁸⁵⁾.

De même, dans le cas où un accord d'aménagement du temps de travail n'intègre pas l'intégralité des clauses obligatoires prévues par la réglementation, il n'est pas opposable au salarié⁽⁸⁶⁾.

Pour des raisons identiques, un accord de branche ne contenant pas l'ensemble des mentions prévues par l'article L. 3121-41 du Code du travail pour mettre en œuvre une répartition de la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine ne peut faire l'objet d'une extension par le ministre du Travail⁽⁸⁷⁾.

Il a en revanche été jugé que l'accord ne respectant pas le seuil annuel maximal de déclenchement des heures supplémentaires de 1607 heures n'encourrait pas l'invalidité. Dans une telle situation, les salariés peuvent seulement demander la requalification des heures effectuées entre la 1607^e heure et le plafond illégal de l'accord en heures supplémentaires⁽⁸⁸⁾.

Enfin, un licenciement ne saurait revêtir de cause réelle et sérieuse s'il est lié au refus par le salarié de se voir appliquer les stipulations d'un accord d'aménagement du temps de travail non-conforme à la réglementation⁽⁸⁹⁾.

Au-delà des recours individuels au conseil de Prud'hommes, en vue d'obtenir la rémunération d'heures supplémentaires ou de contester un licenciement, une saisine du tribunal judiciaire peut être engagée afin d'obtenir l'annulation de tout ou partie d'un accord illégal d'aménagement du temps de travail et ce dans un délai de 2 mois à compter⁽⁹⁰⁾ :

- de la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5 du Code du travail, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise;
- de la publication de l'accord, prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans tous les autres cas.

E - Les horaires individualisés

a) Principe

Autre forme de décompte du temps du travail sur une période pluri-hebdomadaire, l'horaire individualisé⁽⁹¹⁾, couramment appelé horaire variable, permet

(84) Art. L. 3122-2 et suiv. anciens du C. trav.

(85) Cass. soc. 16 févr. 2010, n° 08-41618, Sécurité préventive Grand-Ouest-Nord-Pas-de-Calais.

(86) Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-23728, Aldi.

(87) Conseil État, 18 sept. 2019, n° 410738, la fédération nationale du Bois, la fédération générale FO-Construction et la CFE-CGC BTP.

(88) Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-13502, Challancin gardiennage.

(89) Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 07-44712, Serop industrie.

(90) Art. L. 2262-14 du C. trav.

(91) Art. L. 3121-48 du C. trav.

à l'employeur, à la demande des salariés, de reporter des heures de travail réalisées d'une semaine à l'autre. Ainsi, les heures «librement» effectuées par le salarié au-delà de 35 heures sur une semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires mais ouvrent le droit de réaliser une durée du travail inférieure à 35 heures lors d'une semaine suivante. En général, ce système comprend des plages horaires de travail obligatoire et des créneaux au cours desquels l'activité du salarié est facultative. Si ce dispositif est conçu pour permettre au salarié d'organiser son temps de travail de manière plus souple, il est souvent dévoyé par les employeurs qui s'en saisissent essentiellement pour s'exonérer du paiement majoré d'heures supplémentaires hebdomadaires.

b) Mise en place

L'introduction d'horaires individualisés par l'employeur peut seulement s'effectuer à la demande de certains salariés, et après avis conforme du comité social et économique⁽⁹²⁾. Rien ne vient préciser, ni ce qu'il convient d'entendre par la «demande de certains salariés», ni la forme que cette demande doit prendre. Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser, à la demande de l'employeur, la mise en place de ces horaires⁽⁹³⁾. En cas de modification du mécanisme d'horaires individualisés, la même procédure doit être mise en œuvre. Le refus du salarié de se soumettre à un régime d'horaires individualisés institué par l'employeur, sans respect des conditions légales de mise en place, ne revêt pas de caractère fautif⁽⁹⁴⁾.

c) Règles de report des heures entre les semaines

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir les limites et les modalités du report d'heures d'une semaine à une autre⁽⁹⁵⁾. À défaut, la flexibilité est limitée par les dispositions réglementaires qui précisent que ce report ne peut excéder 3 heures par semaine et que le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10⁽⁹⁶⁾.

Il convient de rappeler que toutes les heures de travail expressément effectuées à la demande de l'employeur ne sauraient être reportées et doivent faire l'objet d'une rémunération dans le mois considéré, le cas échéant avec majoration pour heures supplémentaires⁽⁹⁷⁾. Il reste, dans la pratique, bien difficile de

(92) Art. L. 3121-48 du C. trav.

(93) Art. L. 3121-48 et R. 3121-29 du C. trav.

(94) Cass. soc. 17 oct. 1990, n° 87-45422, Casino SOMACA.

(95) Art. L. 3121-51 du C. trav.

(96) Art. R. 3121-30 du C. trav.

(97) Circ. DRT n° 94-4 du 21 avr. 1994.

distinguer des heures de travail réalisées volontairement par le salarié et d'autres imposées par l'entreprise.

Enfin, il convient d'indiquer que le salarié qui quitte l'entreprise alors que son compteur d'heures à reporter affiche un solde positif doit avoir droit à une compensation financière ⁽⁹⁸⁾.

4 LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET LES TEMPS DE REPOS

Quelles que soient les modalités d'organisation de la durée du travail ⁽⁹⁹⁾, elles doivent intégrer la nécessité de respecter la réglementation d'ordre public relative aux durées maximales de travail et aux temps de repos minimum.

Ces prescriptions, qui sont parfois renforcées par des dispositions conventionnelles plus favorables, constituent des garde-fous indispensables pour limiter l'exposition des salariés à des charges de travail déraisonnables et les risques afférents en matière de santé et de sécurité.

(98) Cass. soc. 21 janv. 1998, n° 95-41646, SOSER.

(99) Hors le cas des forfaits en jours sur l'année, voir notre article «Les conventions de forfait», RPDS, 2019, n° 887.

A - Les durées maximales de travail

a) La durée maximale quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures ⁽¹⁰⁰⁾. Des dérogations sont toutefois prévues :

- en présence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord de branche prévoyant la possibilité de déroger à la durée maximale quotidienne de travail (sans toutefois dépasser la limite de 12 heures) en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ⁽¹⁰¹⁾;
- en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail. Celui-ci peut l'accorder en cas de surcroît d'activité, notamment lié à des travaux urgents ou saisonniers ⁽¹⁰²⁾. La demande motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du CSE, est traitée dans un délai de 15 jours ⁽¹⁰³⁾ et aucune limite n'est fixée à cette dérogation qui doit toutefois être compatible avec les règles relatives au repos quotidien;
- en cas d'urgence, l'employeur peut dépasser sous sa propre responsabilité la durée maximale de 10 heures et présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande motivée de régularisation ⁽¹⁰⁴⁾.

Il convient de noter que le caractère «quotidien» de la durée maximale de travail n'est pas défini par la réglementation. Une circulaire du ministère du Travail

(100) Art. L. 3121-18 du C. trav.

(101) Art. L. 3121-19 du C. trav.

(102) Art. D. 3121-4 du C. trav.

(103) Art. D. 3121-5 du C. trav.

(104) Art. D. 3121-6 du C. trav.

➔ L'incidence des absences en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

La gestion des absences au cours des périodes censées être travaillées constitue une des difficultés principales d'application des dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Il s'agit d'une des clauses obligatoires qui doit être incluse dans l'accord collectif instituant cette modalité d'organisation du temps de travail ⁽¹⁾. Cet accord ne doit, en tout état de cause, pas conduire à ce que les absences soient compensées par du temps de travail effectif, afin de se conformer à l'interdiction de récupération des heures perdues, fixée par l'article L. 3121-50 du Code du travail.

Par conséquent, la solution qui s'impose est de valoriser, au sein du compteur d'heures travaillées dans la période de référence, les absences à hauteur du temps de travail que le salarié aurait accompli s'il avait travaillé. C'est d'ailleurs la règle impérative qui est retenue pour les dispositifs mis en place unilatéralement par l'employeur ⁽²⁾.

La démarche consistant à valoriser une absence maladie en période haute de modulation sur la base de la seule durée moyenne

hebdomadaire de travail a, à ce titre, été jugée illégale, en tant qu'elle constitue une mesure discriminatoire en raison de l'état de santé ⁽³⁾.

En outre, il convient, en fin de période de référence, d'exclure les heures d'absence (sauf si cette absence est entièrement assimilée à du temps de travail effectif) pour apprécier le nombre d'heures supplémentaires devant faire l'objet de majorations salariales.

Concrètement, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires peut être réduit de la durée de l'absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne dans l'entreprise ⁽⁴⁾. Seules les heures résultant de la différence entre le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié et ce seuil de déclenchement modifié seront considérées comme des heures supplémentaires donnant lieu aux contreparties majorées en fin d'année.

(1) Art. L. 3121-44 du C. trav. (2) Art. D. 3121-25 du C. trav.

(3) Cass. soc. 9 janv. 2007, n° 05-43962, Sportfabric.

(4) Cass. soc. 13 juil. 2010, n° 08-44550, Marrel.

a précisé qu'il y avait lieu d'apprécier le respect de cette durée maximale sur la journée civile, soit de 0 h à 24 h ⁽¹⁰⁵⁾. Cette position peut avoir pour effet de légaliser l'enchaînement de deux prestations de travail de 10 heures sur 2 jours calendaires respectifs (exemple : de 14 h à 24 h une journée puis de 0 h à 10 h le lendemain). Elle doit en tout état de cause être conciliée avec la jurisprudence postérieure de la Cour de cassation qui, pour faire respecter l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives, introduit une interdiction de dépasser une amplitude journalière de 13 heures, celle-ci étant définie comme le temps séparant la prise de poste de sa fin ⁽¹⁰⁶⁾.

La durée de travail quotidienne maximale des travailleurs de nuit, tels que définis par l'article L. 3122-5 du Code du travail, ne doit pas excéder 8 heures ⁽¹⁰⁷⁾. Une dérogation de l'inspecteur du travail peut toutefois autoriser le dépassement de cette limite en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une consultation préalable du CSE et de l'octroi de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de cette durée maximale ⁽¹⁰⁸⁾. Le dépassement peut être prévu aussi par accord collectif ⁽¹⁰⁹⁾ mais pour les seuls salariés exerçant les activités listées par l'article R. 3122-7 du Code du travail.

Enfin, des dérogations de droit à la durée maximale quotidienne du travail sont prévues dans le régime agricole ⁽¹¹⁰⁾.

b) La durée maximale hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail ne peut être supérieure à 48 heures ⁽¹¹¹⁾. Cette durée maximale s'apprécie sur la semaine civile, soit du lundi à 0 h jusqu'au dimanche à 24 h.

Là encore, une dérogation est prévue puisque l'autorité administrative ⁽¹¹²⁾, à savoir le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), peut autoriser un dépassement de cette durée (dans la limite d'un plafond de 60 heures) en cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée expressément fixée ⁽¹¹³⁾. La demande, adressée à l'inspecteur du travail, doit comporter les justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent, préciser la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée et être accompagnée de

l'avis du comité social et économique ⁽¹¹⁴⁾. À noter que le DIRECCTE peut assortir une décision d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de mesures compensatoires, à l'instar de la fixation de périodes de repos complémentaires pour les salariés concernés ⁽¹¹⁵⁾.

c) La durée maximale hebdomadaire moyenne de travail sur 12 semaines

La durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures ⁽¹¹⁶⁾.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut toutefois l'augmenter jusqu'à 46 heures ⁽¹¹⁷⁾. De même, à défaut d'accord, une dérogation administrative peut être octroyée dans les mêmes conditions que celle accordée pour dépasser la durée maximale hebdomadaire du travail ⁽¹¹⁸⁾. Le ministre du Travail peut, quant à lui, autoriser un dépassement de la durée maximale hebdomadaire moyenne dérogatoire de 46 heures sur 12 semaines dans un secteur d'activité sur un plan local ou national, après consultation des organisations syndicales qui y sont représentatives ⁽¹¹⁹⁾.

S'agissant des travailleurs de nuit, la durée maximale hebdomadaire moyenne à laquelle ils peuvent être soumis sur une période de 12 semaines consécutives est limitée à 40 heures ⁽¹²⁰⁾. Là encore, un accord collectif peut déroger à cette règle (dans la limite d'une durée moyenne de 44 heures) lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient ⁽¹²¹⁾.

Enfin, il y a lieu de souligner que la durée du travail hebdomadaire moyenne sur l'année des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives ne doit pas excéder 35 heures ⁽¹²²⁾.

B - Les temps de repos minimum

a) Le temps de repos minimal quotidien

Tout salarié doit disposer d'un temps de repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ⁽¹²³⁾. Pour s'assurer du respect du temps de repos quotidien, les juridictions appliquent deux méthodes différentes qui n'aboutissent pas nécessairement au même résultat, notamment en cas de temps de coupure importants au sein de la journée du travail. Il s'agit dans le premier cas

(105) *Circ. DRT n° 94-4 du 21 avr. 1994.*

(106) *Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 07-44226, APEI.*

(107) *Art. L. 3122-6 du C. trav.*

(108) *Art. R. 3122-1 à R. 3122-3 du C. trav.*

(109) *Art. L. 3122-17 du C. trav.*

(110) *Art. D. 713-5 du Code rural.*

(111) *Art. L. 3121-20 du C. trav.*

(112) *Art. R. 3121-10 du C. trav.*

(113) *Art. L. 3121-21 et R. 3121-8 du C. trav.*

(114) *Art. R. 3121-10 du C. trav.*

(115) *Art. R. 3121-9 du C. trav.*

(116) *Art. L. 3121-22 du C. trav.*

(117) *Art. L. 3121-23 du C. trav.*

(118) *Art. L. 3121-24, L. 3121-25, R. 3121-11 et R. 3121-16 du C. trav.*

(119) *Art. L. 3121-25 et R. 3121-12 et suiv. du C. trav.*

(120) *Art. L. 3122-7 du C. trav.*

(121) *Art. L. 3122-18 du C. trav.*

(122) *Art. L. 3122-15 du C. trav.*

(123) *Art. L. 3131-1 du C. trav.*

de s'assurer que 11 heures consécutives séparent bien la fin d'une journée de travail du début de la prise de poste le lendemain ⁽¹²⁴⁾. La seconde solution, qui nous paraît devoir être adoptée, en application de la réglementation européenne ⁽¹²⁵⁾, consiste à vérifier que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives.

Concrètement, si un salarié prend son poste de travail à 8 heures du matin un lundi, le repos minimal quotidien de travail sera respecté s'il a bénéficié de 11 heures consécutives de repos avant le mardi à 8 heures. C'est cette règle qui a amené la Cour de cassation à fixer une amplitude journalière de travail maximale de 13 heures (entre la prise de poste et sa fin) comme pendant à l'obligation de repos quotidien de 11 heures ⁽¹²⁶⁾.

Comme pour les durées maximales de travail, plusieurs dérogations au repos minimal quotidien de travail sont prévues :

- dérogation de droit, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des dangers graves et imminents, réparer des accidents survenus aux installations, aux bâtiments ou au matériel ⁽¹²⁷⁾;
- dérogation, en cas de surcroît d'activité, par décision de l'inspecteur du travail après avis du comité social et économique ⁽¹²⁸⁾;
- dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche en cas :
 - de surcroît d'activité;
 - d'activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié;
 - d'activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;
 - d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives;
 - d'activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport;
 - d'activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.

À noter

L'ensemble de ces dérogations conventionnelles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en-deçà de 9 heures ⁽¹²⁹⁾.

(124) Cass. soc. 27 juin 2012, n° 10-21306, GLS.

(125) Art. 3 de la directive 2003/88/CE du 4 nov. 2003.

(126) Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 07-44226, APEI.

(127) Art. D. 3131-1 du C. trav.

(128) Art. L. 3131-3 et D. 3131-7 du C. trav.

(129) Art. L. 3131-2 et D. 3131-4 et suiv. du C. trav.

Dans toutes ces situations dérogatoires, le salarié qui a vu son repos réduit a droit une période au moins équivalente de repos compensateur ⁽¹³⁰⁾. Si l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être fixée par accord collectif ⁽¹³¹⁾.

Il convient enfin de souligner la situation particulière des salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ⁽¹³²⁾, dont le temps de repos quotidien peut être réduit à 8 heures, avec droit à octroi d'un repos compensateur équivalent à cette réduction pour le travailleur intéressé ⁽¹³³⁾.

b) Le temps de pause quotidien

En application de l'article L. 3121-16 du Code du travail, les salariés ont droit à un temps de pause de 20 minutes consécutives dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures ⁽¹³⁴⁾. Cela signifie que ce temps de pause ne peut être fractionné en plusieurs périodes. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, peut prévoir un temps de pause supérieur ⁽¹³⁵⁾. Aucune obligation légale n'impose à l'employeur de rémunérer ce temps de pause.

c) Le temps de repos minimal hebdomadaire

Trois principales règles en matière de repos hebdomadaire se cumulent :

- tout d'abord, il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un salarié ⁽¹³⁶⁾;
- il est ensuite spécifié que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien légal, soit un total de 35 heures ⁽¹³⁷⁾;
- enfin, il est prévu, dans l'intérêt des salariés, que le repos hebdomadaire est donné le dimanche ⁽¹³⁸⁾.

Sauf accord collectif prévoyant une période différente ⁽¹³⁹⁾, le respect du repos minimum hebdomadaire s'apprécie sur la semaine civile (du lundi à 0 h. jusqu'au dimanche à 24 h. ⁽¹⁴⁰⁾). Cela n'apparaît pas compatible avec la réglementation européenne qui indique que tout travailleur doit bénéficier, au cours de chaque période de 7 jours

(130) Art. D. 3131-2 du C. trav.

(131) Art. D. 3131-3 du C. trav.

(132) Fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs.

(133) Art. L. 432-5 du Code de l'Action sociale et des familles.

(134) Art. L. 3121-16 du C. trav.

(135) Art. L. 3121-17 du C. trav.

(136) Art. L. 3132-1 du C. trav.

(137) Art. L. 3132-2 du C. trav.

(138) Art. L. 3132-3 du C. trav. Voir M. Carles, «Le droit au repos dominical après la loi du 6 août 2015», RPDS, 2016, n° 850.

(139) Art. L. 3121-32 du C. trav.

(140) Art. L. 3121-35 du C. trav.

(pas nécessairement une semaine civile), d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier ⁽¹⁴¹⁾.

L'employeur peut, dans des cas strictement limités par la loi, supprimer au cours d'une semaine le repos hebdomadaire et le reporter sous une forme ou sous une autre à une date ultérieure.

Cette possibilité se présente tout d'abord en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement. L'employeur accorde aux salariés concernés un repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé ⁽¹⁴²⁾.

De même, dans les industries traitant des matières premières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que cela n'entraîne plus de six suspensions par année. Chaque heure de travail accomplie le jour du repos hebdomadaire est considérée comme une heure supplémentaire ⁽¹⁴³⁾.

Certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année et certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier et n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année ⁽¹⁴⁴⁾ sont autorisés à différer l'octroi du repos hebdomadaire. Le salarié doit toutefois disposer, sur une période définie, d'un nombre de repos hebdomadaire au moins égal au nombre de semaines comprises dans cette période et d'au moins deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche ⁽¹⁴⁵⁾.

Les salariés, affectés aux travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance des établissements industriels et commerciaux qui attribuent le repos hebdomadaire le même jour à tous leurs salariés, peuvent voir leur repos réduit à une demi-journée ⁽¹⁴⁶⁾. Dans ce cas, un repos compensateur d'une journée entière est attribué à raison de deux réductions de repos d'une demi-journée.

Une autre dérogation réside dans la possibilité que le repos hebdomadaire soit suspendu, dans les établissements de l'État ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'État et dans l'intérêt de la Défense nationale, par décision des ministres intéressés ⁽¹⁴⁷⁾.

Enfin, il est prévu que le repos hebdomadaire des gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux (à l'exclusion des jeunes

travailleurs de moins de 18 ans) peut être suspendu. En ce cas, ils doivent bénéficier d'un repos compensateur équivalent ⁽¹⁴⁸⁾.

L'ensemble de ces cas de non-attribution du repos hebdomadaire induit mécaniquement le droit à déroger au principe du repos dominical ⁽¹⁴⁹⁾.

Là encore, une règle différente s'applique pour les salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif, qui bénéficient seulement au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos de 24 heures consécutives ⁽¹⁵⁰⁾.

(148) Art. L. 3132-11 du C. trav.

(149) Pour les cas de dérogation au repos dominical n'entraînant pas de suspension du repos hebdomadaire, voir M. Carles, «Le droit au repos dominical après la loi du 6 août 2015», RPDS, 2016, n° 850.

(150) Art. L. 432-6 du Code de l'Action sociale et des familles.



➔ Dérogations temporaires aux durées maximales de travail et au temps minimum de repos, dans le contexte sanitaire de propagation du COVID-19

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 a introduit une possibilité, pour les seules entreprises des secteurs d'activité «*particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale*», de déroger unilatéralement à certaines dispositions d'ordre public relatives aux durées maximales de travail et aux temps de repos, le plus souvent sans aucune mesure compensatoire pour les salariés :

- durée maximale quotidienne de travail, y compris celle des travailleurs de nuit, pouvant être portée à 12 heures (avec attribution d'un repos compensateur égal à la durée du dépassement) ;
- durée maximale hebdomadaire de travail pouvant être portée à 60 heures ;
- durée maximale moyenne hebdomadaire de travail sur 12 semaines pouvant être portée à 48 heures ;
- durée maximale moyenne hebdomadaire de travail sur 12 semaines des travailleurs de nuit pouvant être portée à 48 heures ;
- temps de repos minimal quotidien pouvant être abaissé à 9 heures consécutives (avec attribution d'un repos compensateur égal à la durée de repos supprimé).

Ces secteurs d'activité doivent être listés dans un décret qui indiquera, pour chacun d'entre eux, les catégories de dérogation admises et les durées maximales et temps de repos minimums autorisés, dans le respect des limites précitées. Ces possibilités de dérogation sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020. Lorsque l'une d'entre elles sera déployée dans une entreprise, l'employeur devra en informer sans délai (donc, *a posteriori*) et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE.

(141) Art. 5 de la directive 2003/88/CE du 4 nov. 2003

(142) Art. L. 3132-4 du C. trav.

(143) Art. L. 3132-5 du C. trav. Les secteurs concernés par cette dérogation sont listés à l'article R. 3132-1 du Code du travail.

(144) Listées Art. R. 3132-4 du C. trav.

(145) Art. L. 3132-7 et L. 3132-10 du C. trav.

(146) Art. L. 3132-8 du C. trav.

(147) Art. L. 3132-9 du C. trav.

➔ Durées maximales de travail et repos des jeunes travailleurs

Des règles spécifiques s'appliquent aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans :

1/ La durée du travail effectif du jeune travailleur ne doit pas être supérieure à 8 heures par jour et 35 heures par semaine, heures de formation incluses ⁽¹⁾.

Le jeune de moins de 16 ans, travaillant pendant ses vacances scolaires après autorisation de l'inspection du travail, ne peut, quant à lui, travailler plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine ⁽²⁾.

Des dérogations exceptionnelles à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ⁽³⁾.

La protection des jeunes travailleurs a été récemment malmenée par un décret autorisant, « *lorsque l'organisation collective du travail le justifie* », d'augmenter la durée du travail des mineurs, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine, sans autorisation de l'inspection du travail, pour des activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou sur les chantiers de travaux publics ou encore pour des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers ⁽⁴⁾. En contrepartie, le jeune travailleur bénéficie d'une durée équivalente supplémentaire de repos ⁽⁵⁾. Dans toutes ces situations, la durée du travail du jeune

travailleur ne peut être supérieure, heures de formation comprises, à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés de l'entreprise ⁽⁶⁾.

2/ Pause obligatoire : toutes les 4h30 travaillées, le mineur bénéficie d'une pause de 30 minutes ⁽⁷⁾.

3/ Repos quotidien : le jeune travailleur bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 14 heures s'il est âgé de moins de 16 ans et de 12 heures minimum s'il a entre 16 et 18 ans ⁽⁸⁾.

4/Repos hebdomadaire : le mineur a droit à un repos de deux jours consécutifs par semaine ⁽⁹⁾. Pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, ce repos hebdomadaire peut être réduit à 36 heures consécutives par convention ou accord collectif si les caractéristiques particulières de l'activité le justifient ⁽¹⁰⁾.

(1) Art. L. 3162-1 du C. trav.

(2) Art. D. 4153-3 du C. trav.

(3) Art. L. 3162-1 du C. trav.

(4) Art. R. 3162-1 du C. trav. - Décret n° 2018-1139 du 13 déc. 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées

lorsque l'organisation collective du travail le justifie.

(5) Art. L. 3162-1 du C. trav.

(6) Art. L. 3162-1 du C. trav.

(7) Art. L. 3162-3 du C. trav.

(8) Art. L. 3164-1 du C. trav.

(9) Art. L. 3164-2 du C. trav.

(10) Art. L. 3164-2 du C. trav.



ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER. Mai 2020

DOCTRINE

Benoît Géniat : La transaction et ses évolutions jurisprudentielles récentes

Emploi

Laure Camaji : Le délitement de la logique salariale de l'assurancechômage. Analyse des conditions d'indemnisation des chômeurs issues du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019

Christine Erhel : Le CDD en France, un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ?

COVID-19 et droit du travail

Claire Gallon : De Lille à Nanterre en passant par Versailles : les points cardinaux du droit à la sécurité en temps d'épidémie

Alain Leduc et Paul Massamba-Débat : Le système de protection du travailleur en situation de danger grave et imminent

Déclaration commune CGT- SUD-FSU-FO-CNT sur les attaques du Ministère portées contre l'inspection du travail

Thomas Dessalles : Refonder l'inspection du travail

Yves Saint-Jours n'est plus – par Laurent Milet

L'hommage du collectif « Femmes mixité » de la CGT à Emmanuelle Boussard-Verrecchia

JURISPRUDENCE

Le contrôle du licenciement consécutif au refus d'un accord de mobilité interne exclusif de toute appréciation sur l'importance de la réorganisation envisagée – **Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 décembre 2019** – Note **Isabelle Meyrat** (p. 383)

NVOdroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandats,
- > le droit au quotidien.



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Comment se met-il en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qui en bénéficie ?

CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %
(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9 €/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandats, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN _____

BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : _____ Signature _____

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – abonnement@nvo.fr

LE DROIT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ET DES COMITÉS DE GROUPE

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ JUD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01200564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

