

NUMÉRO SPÉCIAL

LA DURÉE DU TRAVAIL

Principes de base

**Information des représentants
du personnel**

**Rôle de la négociation
collective**

Fiches pratiques

SOMMAIRE

La durée du travail

Les principes de base

La réglementation de la durée du travail

- Le champ de la réglementation 3
- Les salariés couverts 3
- les décrets d'application 4

La durée légale du travail

- La règle des 39 heures 4
- La notion de travail effectif 4
- Les astreintes 4
- Les heures d'équivalence 4
- Les heures supplémentaires 5
- Les heures de dérogation 5

Les durées maximales du travail

- Les durées maximales journalières 5
- Les durées maximales hebdomadaires .. 7

L'organisation du temps de travail

- Le cadre hebdomadaire 7
- Le cadre journalier 8
- Le cadre mensuel 8
- Le cadre annuel 8
- Le caractère collectif des horaires 8
- Le caractère obligatoire pour les salariés 9

Le rôle des représentants du personnel

Les prérogatives générales du comité d'entreprise 9

Les consultations spécifiques

- Semaine « comprimée » 10
- Durées maximales du travail 10
- Heures supplémentaires 10
- Repos compensateur 10
- Equipes de fin de semaine 10
- Travail de nuit des femmes 10
- Horaires individualisés 11
- Travail à temps partiel 11

Le rôle de la négociation collective

Les évolutions récentes

- L'obligation annuelle de négocier 11
- Les accords dérogatoires 11
- Les aides financières 12

Les conséquences de ces évolutions

- La hiérarchie des sources du droit 12
- La responsabilité des organisations syndicales 12
- Les enjeux de la négociation 13

Les limites de la négociation

- Les dispositions non « dérogeables » 13
- Les dispositions « dérogeables » sans limites spécifiques 13
- Les dispositions « dérogeables » avec des limites spécifiques 14

Les niveaux de négociation

- Un niveau unique : la branche 14
- Des niveaux alternatifs : branche ou entreprise 14
- Un double niveau : branche et entreprise 14

Tableau récapitulatif des dérogations 16

Accord national interprofessionnel du 21 mars 1989 18

Fiches sur l'organisation du temps de travail

- N° 1 - L'horaire de travail 21
- N° 2 - Les heures supplémentaires ... 22
- N° 3 - Le cycle 23
- N° 4 - La modulation 24
- N° 5 - Le travail par équipes 26
- N° 6 - Le travail en continu 27
- N° 7 - Le travail de nuit 28
- N° 8 - Le travail par roulement 29
- N° 9 - Le repos hebdomadaire 30
- N° 10 - Les équipes de fin de semaine 32
- N° 11 - La récupération des heures perdues 33
- N° 12 - Le chômage partiel 34
- N° 13 - Les horaires individualisés ... 35
- N° 14 - Le travail à temps partiel 36
- N° 15 - Le travail intermittent 38

Ce numéro spécial a été réalisé par Gabriel Coin, avec la participation de Geneviève Rendu pour la partie « rôle de la négociation collective ».

Revue réalisée par le service juridique de la CFDT (Tél. 42 03 82 30)
Directrice de la publication : Nicole Notat - Rédacteur en chef : Francis Naudé
CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874 - Maquette : Agence A. Set et IDG - Imp. : IDG/Paris (42 47 76 80)

La durée du travail

Ce numéro spécial est composé de deux parties complémentaires.

La première expose les grandes règles de la durée du travail en examinant successivement les principes de base, l'information des représentants du personnel, le rôle de la négociation collective. La deuxième partie est composée de fiches pratiques qui présentent les principales formes d'organisation et d'aménagement du temps de travail à l'exclusion des jours fériés et des congés.

Les principes de base

La réglementation de la durée du travail

La réglementation de la durée du travail résulte des articles L. 212-1 et suivants du code du travail ainsi que des articles L. 221-1 et suivants (repos hebdomadaire). Elle est complétée par des décrets professionnels qui en fixent les modalités d'application.

LE CHAMP DE LA RÉGLEMENTATION

Le champ d'application professionnel de la réglementation sur la durée du travail est très large. Il est fixé par l'article L. 200-1 qui vise notamment « les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, ..., les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit ». L'article L. 212-1 y ajoute « les établissements artisanaux et coopératifs ».

Certaines professions, bien qu'entrant dans ce champ, font l'objet de régimes particuliers : transports routiers, entreprises maritimes, agriculture... (1). D'autres professions restent exclues comme les employés de maison et les concierges d'immeubles d'habitation, mais leur situation est réglée par voie conventionnelle (2).

LES SALARIÉS COUVERTS

Ce sont tous les salariés employés dans des établissements assujettis à la réglementation sur la durée du travail, quel que soit leur âge, leur sexe, leur catégorie professionnelle, l'emploi occupé, ou la nature de leur contrat de travail. En pratique, l'application de la réglementation pose des problèmes pour certains salariés compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail.

C'est le cas notamment :

- des VRP qui organisent librement leur activité,
- des travailleurs à domicile qui font l'objet de dispositions particulières pour le décompte de leurs heures (3),
- des cadres que la jurisprudence exclut en règle générale de la réglementation sur les heures supplémentaires (4).

(1) Transports : D. du 26.01.83 ; Entreprises maritimes : Ord. du 25.03.82 et D. du 6.09.83 ; Agriculture : Ord. du 30.01.82 et D. du 14.06.84 et 3.05.85.

(2) CCN étendue du 3.06.80 (employés de maison), CCN étendue du 11.12.79 (concierges).

(3) Art. L. 721-10 et suiv.

(4) Soc. 7.02.85, 6.03.86 Juri-soc. 85 F 32 et 86 S.J. 88

LES DÉCRETS D'APPLICATION

L'article L. 212-1 fixe le principe de la durée légale du travail effectif à 39 h par semaine. L'article L. 212-2 prévoit que des décrets déterminent « les modalités d'application » de la durée légale « pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière ». Ces décrets fixent notamment :

- « l'aménagement et la répartition des horaires de travail,
- les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois,
- les modalités de récupération des heures perdues,
- les mesures de contrôle de ces diverses dispositions ».

Bien que les articles L. 212-1 et L. 212-2 datent dans leur rédaction actuelle de l'ordonnance du 16.01.82, les décrets d'application prévus ne sont toujours pas intervenus à ce jour, sauf pour les transports (5) et les hôtels, cafés, restaurants (6). En conséquence, les décrets d'application de la loi de 1936 sur les 40 heures continuent temporairement de s'appliquer (7). Ce sont donc ces décrets qui réglementent concrètement la durée du travail par profession ou branche professionnelle (8). Il faut noter que depuis 1982, il est possible de déroger par accord de branche étendu ou accord d'entreprise aux dispositions de ces décrets « relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine » (art. L. 212.2).

La durée légale du travail

LA RÈGLE DES 39 HEURES

L'article L. 212-1 fixe « la durée légale du travail effectif des salariés... à 39 heures par semaine ».

En pratique, la durée réelle du travail n'est pas obligatoirement de 39 heures. Des accords collectifs peuvent ainsi fixer une durée conventionnelle inférieure. Les salariés peuvent également travailler à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent (9)...

La durée réelle du travail peut aussi dépasser 39 heures par semaine en raison notamment : d'heures supplémentaires, d'heures de récupération,

d'horaires individualisés, d'une organisation du travail par cycle, ou en continu, ou d'un accord de modulation (10).

La durée légale de 39 heures est donc uniquement une base de référence pour l'application de la réglementation sur la durée du travail en particulier comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires (majoration de salaire, repos compensateur, décompte du contingent). C'est également en dessous de 39 heures que s'ouvrent les droits à indemnisation du chômage partiel (11).

LA NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF

L'article L. 212-4 précise que la durée du travail « s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret » (régime des heures d'équivalence).

Cela signifie que seules les périodes effectivement travaillées sont prises en compte pour l'application de la réglementation sur la durée du travail. À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables (12), sont donc exclus du temps de travail :

- les temps d'habillage et de casse-croûte,
- les pauses quel qu'en soit l'objet,
- les temps passés à la douche pour les travaux salissants,
- les temps de trajet.

Ceci n'empêche pas que ces différents temps puissent être rémunérés par ailleurs conformément aux usages ou aux accords collectifs applicables (13).

LES ASTREINTES

Dans certaines professions et pour certains emplois, il existe des heures d'astreintes. Celles-ci consistent pour les salariés à se tenir à la disposition de l'employeur, le plus souvent à domicile, sans pour autant fournir de prestation de travail.

Les heures d'astreintes ne font l'objet d'aucune réglementation générale (notamment d'interdiction). Elles sont le plus souvent rémunérées sur une base forfaitaire et ne sont pas considérées comme du travail effectif dans la mesure où il n'y a pas prestation de travail. Par contre, lorsque le salarié est amené au cours du temps d'astreinte à intervenir pour l'employeur, le temps d'intervention constitue un temps de travail effectif. C'est également le cas lorsque sous couvert d'astreintes, le salarié participe en fait à une tâche de l'entreprise, même s'il s'agit de gardiennage à domicile (14).

LES HEURES D'ÉQUIVALENCE

Dans certaines professions, il existe un régime dit « d'heures d'équivalence » qui assimile à une semaine de 39 heures un temps de présence supérieur en raison de périodes d'inaction. Cette possibilité est notamment envisagée par les articles L. 212-4 et L. 212-5.

(5) D. du 26.01.83

(6) D. du 15.04.88

(7) Art. 25 de l'Ord. du 16.01.82, une centaine de décrets sont ainsi maintenus en vigueur ; pour les consulter, le plus simple est de s'adresser à l'inspection du travail.

(8) Certaines professions ne sont couvertes par aucun décret d'application. Il a longtemps été soutenu que de ce fait elles n'étaient pas soumises à la réglementation sur la durée du travail. La Cour de cassation en a décidé autrement en imposant l'application des dispositions légales sur les heures supplémentaires alors même qu'aucun décret d'application n'était intervenu, soc. 25.07.84 Bull. n° 328.

(9) Voir les fiches n° 14, n° 15.

(10) Voir les fiches n° 2, n° 11, n° 13, n° 3, n° 6, n° 4.

(11) Voir fiche n° 12.

(12) Une convention ou un accord collectif peut assimiler les temps de pause, d'habillage, de toilette ou autres, à du travail effectif, soc. 29.04.80 Bull. n° 386.

(13) Mais cela n'implique pas qu'ils soient assimilés à du travail effectif, soc. 28.03.73 Bull. n° 201.

(14) Soc. 29.05.84 voir Synd. Hebdo n° 2049 du 17.01.85.

On considère ainsi qu'une durée de présence de 42, 43 ou 45 heures correspond à 39 heures de travail effectif (15). Dans ce cas, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de 42, 43 ou 45 heures et non au-delà de 39 heures.

En pratique, les heures d'équivalence ont été progressivement supprimées ou réduites. Elles ne concernent plus que quelques professions telles que les hôtels, cafés, restaurants, les hôpitaux, les services d'incendie... Les heures d'équivalence doivent être prévues par décret (16), mais un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut déroger aux dispositions fixées par les décrets (17).

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ce sont les heures effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de 39 h par semaine. Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire et à repos compensateur.

Au-delà d'un contingent annuel, elles nécessitent l'autorisation de l'inspecteur du travail (18).

Lorsque la durée du travail applicable dans l'entreprise est inférieure à 39 h (19), les heures effectuées entre cette durée et 39 h ne sont pas des heures supplémentaires (20). De la même manière, les heures complémentaires effectuées en cas de travail à temps partiel ne sont pas non plus des heures supplémentaires.

La loi prévoit également différentes formes d'aménagement du temps de travail qui permettent de dépasser 39 h certaines semaines sans qu'il y ait heures supplémentaires. C'est le cas notamment : des heures de récupération, de la modulation, du travail par cycle, ou en continu, des horaires individualisés (21).

LES HEURES DE DÉROGATION

Ce sont en fait des heures supplémentaires. Elles résultent des dérogations permanentes ou temporaires à la durée légale du travail instituées par les décrets d'application de la loi sur les 40 heures (voir p. 4).

Les dérogations permanentes visent notamment les travaux complémentaires ou préparatoires qui doivent nécessairement être effectués en dehors de l'horaire de travail : entretien des locaux, nettoyage des machines...

Les dérogations temporaires visent principalement les travaux urgents pour prévenir ou réparer des accidents ou encore pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail. Dans ce dernier cas, l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire.

En pratique, les dérogations permanentes ou temporaires ont perdu de leur intérêt depuis l'instauration par l'ordonnance de 1982 d'un contingent annuel d'heures supplémentaires dont l'employeur dispose librement.

Les durées maximales du travail

A côté de la durée légale, la loi fixe des durées maximales de travail journalières et hebdomadaires. Ces

L'AFFICHAGE DES HORAIRES

L'employeur doit afficher les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos (art. L. 620-2).

Un double de cet affichage doit être envoyé à l'inspecteur du travail (art. R. 620-2).

L'affichage doit être effectué de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou dans la partie d'établissement à laquelle le personnel intéressé est rattaché (art. 4 des décrets professionnels).

En cas de travail par équipes, l'affichage devra préciser les horaires spécifiques de chaque équipe ainsi que la composition nominative des équipes.

Les dispositions concernant l'affichage des horaires et leur communication à l'inspecteur du travail sont sanctionnées pénalement (art. R. 632-1).

durées maximales doivent être respectées par l'employeur lorsqu'il fait effectuer des heures supplémentaires. Il doit également les respecter lorsqu'il recourt à d'autres formes d'aménagement du temps de travail conduisant à dépasser la durée légale de 39 h certaines semaines, notamment en cas de travail par cycle ou de modulation.

La loi prévoit toutefois des dérogations aux durées maximales.

Comme pour la durée légale, il faut noter que seules les périodes de travail effectif sont prises en compte pour l'application des durées maximales (voir p. 4).

LES DURÉES MAXIMALES JOURNALIÈRES

Les salariés de 18 ans et plus

Selon l'article L. 212-1 « la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret ». Cette règle s'applique à l'ensemble des salariés. Il est possible d'y déroger de deux manières :

- sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît temporaire d'activité après avis du comité d'entreprise (ou des DP, art. D. 212-13 et suivants) ;
- par accord de branche étendu ou accord d'entreprise dans la limite de 12 heures par jour (art. D. 212-17).

(15) Sur la rémunération des heures d'équivalence, voir Synd. Hebdo n° 2029 du 30.08.84.

(16) Exemple D. du 15.04.88 pour les hôtels, cafés, restaurants.

(17) Circ. min. du 23.02.82

(18) Art. L. 212-7

(19) Exemple 38 h 30 dans la métallurgie en application de l'art. 7 de l'accord national du 23.02.82.

(20) Sauf dispositions plus favorables prévues par accord.

(21) Voir les fiches n° 11, n° 4, n° 3, n° 6, n° 13.

Les durées maximales du travail

Salariés	Durée journalière maximale	Dérogation à la durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Dérogation à la durée hebdomadaire maximale
Plus de 18 ans	10 heures (art. L. 212-1)	- En cas de surcroît temporaire d'activité sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (art. D. 212-13) - Jusqu'à 12 heures par accord de branche étendu ou accord d'entreprise (art. D. 212-17)	48 heures au cours d'une même semaine (art. L. 212-7)	Exceptionnelle jusqu'à 60 heures sur autorisation du directeur départemental du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (art. L. 212-7, R. 212-9 et 10)
Moins de 18 ans	8 heures (art. L. 212-13) avec un maximum de 4 h 30 consécutives (art. L. 212-14)	Exceptionnelle sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail et dans la limite de 5 heures par semaine (art. L. 212-13)	39 heures au cours d'une même semaine (art. L. 212-13) (1)	Exceptionnelle sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail et dans la limite de 5 heures par semaine (art. L. 212-13) (1)

(1) Salariés travaillant en équipes successives selon un cycle continu : 35 heures en moyenne sur l'année sans dérogation possible
(art. 26 de l'Ord. n° 82-41 du 16.01.82)

Les salariés de moins de 18 ans

Pour les mineurs, la durée du travail ne peut dépasser 8 heures par jour. Il est possible d'y déroger à titre exceptionnel, dans la limite de 5 heures par semaine, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (art. L. 212-13).

LES DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES

Les salariés de 18 ans et plus

L'article L. 212-7 fixe deux règles :

- la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine ;
- la durée du travail ne peut dépasser 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Ces règles s'appliquent à l'ensemble des salariés. Il est possible de déroger à la durée maximale de 48 h, dans la limite de 60 h, en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît extraordinaire de travail, sur autorisation du directeur départemental du travail après avis du comité d'entreprise (ou des DP ; art. L. 212-7, R. 212-9, R. 212-10).

Il est possible de déroger à la durée moyenne de 46 h sur 12 semaines, de façon exceptionnelle, sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du directeur départemental (selon les cas) après avis du comité d'entreprise (ou des DP ; art. L. 212-7, R. 212-3 à R. 212-8).

Les salariés de moins de 18 ans

Pour les mineurs, la durée du travail ne peut dépasser 39 heures au cours d'une même semaine. Il est possible d'y déroger à titre exceptionnel, dans la limite de 5 heures par semaine, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (art. L. 212-13).

L'organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail recouvre de façon large tout ce qui concerne la mise en œuvre concrète de la durée du travail dans l'entreprise qu'il s'agisse du choix des formes d'organisation ou d'aménagement du temps de travail, de la répartition et de la fixation des horaires, de l'organisation des temps de repos et des différents congés...

L'organisation du temps de travail est en fait indissociable de l'organisation du travail lui-même. Ainsi, le travail par équipes, par cycle, en continu, la modulation ou encore le contrat de travail intermittent sont avant tout des formes d'organisation du travail.

Sans rentrer dans l'examen des différentes formes d'organisation du temps de travail qui font l'objet des fiches pratiques, il est utile d'aborder trois aspects :

- le cadre de référence dans lequel s'organise le temps de travail (semaine, journée, mois, année) ;
- le caractère collectif de l'organisation du temps de travail ;
- le caractère obligatoire pour les salariés, de l'organisation du temps de travail décidée par l'employeur.

LES SANCTIONS PÉNALES EN CAS D'INFRACTION À LA DURÉE DU TRAVAIL

	Textes visés	Amendes
Durée légale	L. 212-1 Décrets prévus par L. 212-2	R. 261-3 : 1.300 F à 2.500 F
Heures supplémentaires	L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-7.	R. 261-4 : 1.300 F à 2.500 F
Jeunes travailleurs	L. 212-13 L. 212-14	R. 261-6 : 1.300 F à 2.500 F R. 261-5 : 2.500 F à 5.000 F
Travail de nuit	L. 213-1 à L. 213-9, L. 213-11. L. 213-10	R. 261-7 : 2.500 F à 5.000 F R. 261-8 : 1.300 F à 2.500 F
Repos hebdomadaire	L. 221-1, L. 221-2, L. 221-4 à L. 221-27 L. 221-3	R. 262-1 : 2.500 F à 5.000 F R. 262-2 : 1.300 F à 2.500 F
Accords dérogatoires	Le non respect des accords dérogatoires est passible des mêmes sanctions qu'en cas de violation des textes auxquels ils dérogent. Voir L. 153-1, L. 212-9.	

LE CADRE HEBDOMADAIRE

La semaine constitue le principal cadre de référence de la durée du travail :

- la durée légale est de 39 h par **semaine** (art. L. 212-1) ;
- les heures supplémentaires se décomptent en principe dans le cadre de la **semaine civile** (art. L. 212-5) ;
- le repos est **hebdomadaire** et normalement donné le **dimanche** (art. L. 221-1 et suivants) ;
- des accords de branche étendus ou d'entreprise peuvent déroger aux dispositions des décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires à l'intérieur de la semaine (art. L. 212-2)...

De ce fait, l'organisation du temps de travail se fait en principe à l'intérieur de la semaine.

Ce principe supporte toutefois des exceptions, en par-

ticulier : le travail par cycle, ou en continu, la modulation, le travail intermittent, le travail à temps partiel, les horaires individualisés, la récupération des heures perdues (22)...

Il n'empêche que même dans ces exceptions, le cadre hebdomadaire demeure le plus souvent une unité de mesure du temps de travail. Par exemple : le cycle est nécessairement pluri-hebdomadaire ; la modulation doit respecter en moyenne sur l'année une durée hebdomadaire de 39 h ; seules les heures perdues en dessous de 39 h certaines semaines peuvent donner lieu à récupération ; les horaires individualisés autorisent des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sur la base de la durée hebdomadaire applicable dans l'entreprise...

On peut ajouter qu'en tout état de cause, les durées maximales hebdomadaires du travail doivent être respectées.

LE CADRE JOURNALIER

Le cadre journalier est peu réglementé sur un plan général. Ainsi, il n'existe ni interdiction de principe du travail de nuit, ni obligation légale d'une pause minimum en cours de journée notamment le midi.

L'employeur dispose donc d'une grande liberté dans l'organisation du temps de travail à l'intérieur de la journée. Par exemple, il peut réduire le temps de pause du déjeuner à 1 heure, voire 45 ou 30 mn. C'est ce que l'on appelle la journée continue.

L'employeur doit néanmoins respecter les dispositions particulières résultant des décrets d'application sur la durée du travail, des conventions et accords collectifs, ou encore des usages.

La loi fixe toutefois quelques règles :

- la durée du travail effectif journalier ne peut en principe dépasser 10 heures (art. L. 212-1) ;
- les salariés de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (art. L. 212-13), avec un maximum de 4 h 30 consécutives (art. L. 212-14, d'où l'obligation d'une pause) ;
- le travail de nuit est interdit pour les salariés de moins de 18 ans ainsi que pour certaines femmes (art. L. 213-1, L. 213-7) ;
- les femmes doivent bénéficier d'un repos minimum de 11 heures entre deux jours de travail (art. L. 213-4) et les salariés de moins de 18 ans d'un repos minimum de 12 heures (art. L. 213-9).

L'amplitude de la journée de travail

On peut ajouter que l'amplitude de la journée de travail a été limitée par décret dans certaines professions comme les commerces de détail alimentaire et non alimentaire (23), et les transports routiers (24).

Rappelons que l'amplitude est la période comprise entre l'heure à laquelle les salariés prennent leur service en début de journée et l'heure à laquelle ils le quittent en fin de journée. L'amplitude comprend donc les périodes de travail effectif et les différents temps de pause ou de repas à l'intérieur de la journée.

LE CADRE MENSUEL

Le mois n'est pas un cadre de référence pour l'organisation du temps de travail, sauf en ce qui concerne le travail à temps partiel qui peut être organisé sur le mois et le cas échéant le travail intermittent (25).

Par contre, le mois constitue une base essentielle pour le paiement des salaires, notamment depuis la généralisation de la mensualisation (26).

Rappelons que la mensualisation repose sur le principe d'une forfaitisation mensuelle de la rémunération pour un horaire hebdomadaire donné, indépendamment du nombre de jours travaillés du mois qui varient selon le calendrier. L'horaire forfaitaire mensuel se calcule en ramenant l'horaire hebdomadaire de référence à l'année puis en le divisant par 12 mois. Exemple pour 39 h :

$$\frac{39 \text{ h} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 169 \text{ h/mois}$$

La loi prévoit également la possibilité d'un lissage des salaires dans un certain nombre de cas pour éviter les variations en fonction des horaires réellement effectués dans le mois : travail par cycle, en continu, modulation, travail intermittent (27).

LE CADRE ANNUEL

L'année est un cadre de référence pour certaines formes d'organisation du temps de travail : travail en continu, modulation, travail intermittent (28). Dans une moindre part, elle constitue également une unité de mesure pour les heures supplémentaires en raison de l'existence d'un contingent annuel libre (29) ainsi que pour les heures perdues qui peuvent être récupérées dans les 12 mois suivant ou précédant la perte (30). L'année est aussi un cadre de référence essentiel pour les congés payés qui sont annuels (art. L. 223-1 et suivants). Mais en dehors de ces hypothèses, l'annualisation du temps de travail n'a fait l'objet d'aucune consécration générale.

LE CARACTÈRE COLLECTIF

Les horaires de travail et plus largement les choix d'organisation du temps de travail sont collectifs, c'est-à-dire fixés pour l'ensemble des salariés.

Ce principe résulte notamment :

- de l'article L. 212-4-1 sur les horaires individualisés qui parle de dérogation « à la règle de l'horaire collectif de travail » ;
- de l'article L. 620-2 qui impose l'affichage « des heures auxquelles commence et finit le travail »...

(22) Voir les fiches n° 3, n° 6, n° 4, n° 15, n° 14, n° 13, n° 11.

(23) D. du 27.04.37 et 31.12.38.

(24) D. du 26.01.83.

(25) Voir les fiches n° 14, n° 15.

(26) Loi du 19.01.78.

(27) Voir les fiches n° 3, n° 6, n° 4, n° 15.

(28) Voir les fiches n° 6, n° 4, n° 15.

(29) Voir fiche n° 2.

(30) Voir fiche n° 11.

La loi prévoit trois exceptions à ce principe : les horaires individualisés, le travail à temps partiel, le travail intermittent (31).

En pratique, ce principe du caractère collectif des horaires et de l'organisation du temps de travail se trouve fortement atténué.

D'une part, les horaires peuvent être diversifiés par ateliers, services, voire par équipes de salariés amenés à se succéder sur les mêmes postes (32).

D'autre part, plusieurs formes d'organisation du temps de travail peuvent coexister au sein d'un même établissement : salariés travaillant de jour et salariés travaillant de nuit ; équipes de semaine et équipes de fin de semaine (33) ; salariés travaillant en continu et salariés travaillant selon un horaire normal ; salariés à plein temps et salariés intermittents. Toutes les combinaisons sont possibles.

En fait, la notion d'horaire collectif doit être entendue par opposition à la notion d'horaire individuel pris au sens d'horaire nominatif propre à un salarié.

LE CARACTÈRE OBLIGATOIRE

En principe, l'organisation du temps de travail et les horaires mis en œuvre par l'employeur s'imposent aux salariés. On touche là en effet au pouvoir d'organisation et de direction du chef d'entreprise. Par exemple,

les salariés ne peuvent refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

La question est en réalité beaucoup moins simple en cas de modification de la durée du travail, de l'organisation du temps de travail ou des horaires de travail.

Le salarié peut-il refuser une modification ?

La réponse obéit aux règles fixées par la jurisprudence pour la modification du contrat de travail.

Si la modification est mineure elle s'impose au salarié qui ne peut la refuser.

Si la modification est substantielle, l'employeur ne peut par contre l'imposer. En cas de refus du salarié, il doit soit maintenir les conditions antérieures soit prendre la décision de le licencier.

Il y a modification substantielle :

- lorsque la modification se heurte à une disposition explicite prévue au contrat de travail de l'intéressé ou à l'intention claire des parties, et que cette disposition ou cette intention constitue un élément essentiel pour le salarié (34) ;

- lorsque la modification aggrave de façon importante les conditions de travail et qu'elle n'a pu être prévue par le salarié au moment de son embauche. Exemple : passage en horaire de nuit (35).

Pour plus de précisions se reporter à Action Juridique n° 73 qui traite de la modification du contrat de travail.

Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel, notamment le comité d'entreprise, disposent d'un large pouvoir d'information et de consultation sur tout ce qui touche à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Mais sauf exceptions (36), il ne s'agit que d'un rôle consultatif et non décisionnel. En particulier, l'usage et la mise en œuvre des différentes « dérogations » aux règles légales et réglementaires sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail relèvent d'un accord collectif, c'est-à-dire d'une négociation avec les organisations syndicales (37).

Les prérogatives générales du comité

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant la durée du travail (art. L. 432-1). Il est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du temps de travail (art. L. 432-3, al. 1). Il est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail (art. L. 432-3, al. 4).

La loi reconnaît ainsi une compétence générale au comité d'entreprise. L'employeur doit le consulter sur toute mesure affectant la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Cela concerne aussi bien la fixation et la modification des horaires de travail et de repos, l'utilisation des heures supplémentaires, le recours au chômage partiel, la modification de l'organisation du temps de travail (38) ou l'introduction de nouvelles formes d'organisation... La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité, et celui-ci doit disposer d'informations précises et écrites pour lui permettre de formuler un

(31) Voir les fiches n° 13, n° 14, n° 15.

(32) Voir les fiches n° 1, n° 5.

(33) Voir fiche n° 10.

(34) Soc. 30.11.83. Cah. prud. 84 p. 50, soc. 21.03.85 Bull. n° 201

(35) Soc. 19.06.86. LS. Al. Jurisp. n° 381 du 29.09.86

(36) Répartition du travail sur 4 j ou 4 j 1/2, voir semaine « comprimée » ci-dessous ; horaires individualisés, voir fiche n° 13.

(37) Voir partie sur la négociation collective.

(38) Y compris la modification du régime des horaires individualisés, soc. 19.11.86 et CA Caen 19.05.88. Sem. Soc. Lamy n° 423 du 12.09.88

avis motivé (art. L. 431-5) (39).

La non consultation du comité ou sa consultation dans des conditions irrégulières constitue un délit d'entrave passible des sanctions prévues à l'article L. 483-1 (40). En cas de carence de comité d'entreprise, ses prérogatives sont exercées par les délégués du personnel (art. L. 431-3).

Les consultations spécifiques

En plus des prérogatives générales reconnues au comité d'entreprise, les textes sur la durée du travail prévoient une série de cas devant donner lieu à consultation spécifique du comité ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans certains cas, la loi prévoit également la consultation des délégués syndicaux.

SEMAINE « COMPRIMÉE »

Selon l'article L. 212-2-1 provisoirement maintenu en vigueur (41), l'employeur peut répartir les horaires sur 4 jours ou 4 jours et demi après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il s'agit d'un des cas où les représentants du personnel disposent d'un pouvoir de veto.

DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Toutes les demandes de dérogation par l'employeur aux durées maximales du travail journalière et hebdomadaire (voir p. 5) doivent être accompagnées de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. D. 212-14, L. 212-7).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur dispose d'un contingent annuel d'heures supplémentaires qu'il peut faire effectuer librement après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. L. 212-6) (42).

Au-delà de ce contingent, il doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. L. 212-7). Par ailleurs à défaut d'accord collectif portant sur le contingent annuel, son utilisation donnera lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (art. L. 212-6, al. 3).

REPOS COMPENSATEUR

Dans les entreprises dont l'activité présente des variations saisonnières importantes, l'employeur peut substituer à la période du 1^{er} juillet au 31 août, pendant laquelle ne peuvent être pris les repos compensateurs, une autre période de 2 mois après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. D. 212-12).

L'employeur qui décide de reporter une demande de

LE RÔLE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail joue un rôle important en matière de durée du travail.

Tout d'abord, il veille à l'application de la réglementation ainsi que des conventions et accords collectifs. En particulier, il reçoit copie des horaires affichés dans les entreprises et doit être informé de leur modification. Il peut aussi effectuer des contrôles sur les lieux de travail. En cas d'infraction, il peut dresser procès-verbal.

De plus, dans un certain nombre de cas, son autorisation est nécessaire. Ainsi pour effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, ou encore pour dépasser les durées maximales hebdomadaires du travail.

En tout état de cause, l'inspecteur du travail connaît bien la réglementation et dispose des textes applicables. Il est donc toujours utile de le consulter pour obtenir des précisions, ou en cas de difficulté.

repos compensateur doit consulter les délégués du personnel (art. D. 212-7).

EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

L'employeur qui sollicite une autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre en place des équipes de fin de semaine en l'absence d'accord étendu ou d'accord d'entreprise, doit consulter préalablement les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (art. L. 221-5-1, R. 221-15).

TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, l'employeur peut mettre en œuvre les dérogations prévues par accord étendu à l'interdiction du travail de nuit des femmes, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (art. L. 213-1).

Lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit, il peut également remplacer la plage d'interdiction de 22 h à 5 h par une autre plage de 7 h entre 22 h et 7 h, soit par accord d'entreprise, soit sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués

(39) Crim. 23.04.81 DO. 82 p. 433.

(40) Crim. 3.03.81, 23.04.81. D. 82 IR. 77.

(41) Dans l'attente des décrets d'application prévus par l'art. L. 212-2, art. 3 de l'ord. du 16.01.82.

(42) Voir fiche n° 2.

syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (art. L. 213-2).

HORAIRES INDIVIDUALISÉS

L'employeur peut mettre en place des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés (art. L. 212-4-1). Il s'agit d'un des cas où les représentants du personnel disposent d'un pouvoir de veto.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

L'employeur peut introduire le travail à temps partiel dans l'entreprise (43) après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (art. L. 212-4-2, al. 5). Chaque année, il doit également communiquer un bilan sur l'application du temps partiel au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le CE ou les DP sont consultés sur ce bilan (art. L. 212-4-5). Le bilan est également communiqué aux délégués syndicaux.

Le rôle de la négociation collective

Les évolutions récentes

L'OBLIGATION ANNUELLE DE NÉGOCIER

Jusqu'en 1982, la négociation collective sur la durée du travail jouait un rôle relativement faible. Les accords intervenus étaient plus des accords de branche que des accords d'entreprise et portaient davantage sur la réduction du temps de travail que sur l'organisation et l'aménagement de celui-ci. Il y avait à cela trois séries explications :

D'une part, l'abondance de la législation et le mode de traitement des adaptations aux situations concrètes ne laissaient aucune place à la négociation. Tout ou presque était réglé soit par la loi, soit par décret, soit par décision administrative.

D'autre part, les employeurs se satisfaisaient globalement (à l'exception du régime des heures sup.) d'un cadre légal et réglementaire ne remettant pas fondamentalement en cause leur pouvoir de décision unilatérale.

Enfin, les organisations syndicales s'intéressaient essentiellement à la réduction du temps de travail.

L'introduction en 1982 de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise bouleverse la situation (44). L'organisation du temps de travail devient un sujet de négociation obligatoire au même titre que la durée effective (art. L. 132-27). Le pouvoir unilatéral de l'employeur se trouve limité puisque interdiction lui est faite d'arrêter des décisions tant que la négociation n'a pas définitivement échoué (art. L. 132-29) (45).

Certes ce droit comporte des limites. Il ne prévoit aucune obligation de conclure et ne règle pas le problème des décisions prises par l'employeur en dehors de la période de négociation. Mais il a l'intérêt de mettre en valeur le rôle et la place de la négociation en

matière de durée et d'organisation du temps de travail et souligne de ce fait le rôle et l'importance des organisations syndicales, seules habilitées à négocier.

LES ACCORDS DÉROGATOIRES

Jusqu'en 1982, la négociation sur la durée du travail se trouvait limitée par l'existence de dispositions législatives ou réglementaires considérées comme faisant partie de l'ordre public social. On ne pouvait les modifier que dans un sens plus favorable aux salariés (art. L. 132-4). Cette notion d'avantage plus favorable n'était d'ailleurs pas toujours aisée à cerner s'agissant de questions relatives à l'aménagement du temps de travail. Ce qui pouvait être considéré comme favorable pour les uns, ne l'était pas nécessairement pour d'autres.

Depuis 1982 et par touches successives (1986, 1987), la loi a considérablement étendu le domaine du négociable, repoussant par la même occasion les limites de l'ordre public social. Elle permet désormais, dans les cas expressément prévus par elle, que des dispositions conventionnelles se substituent aux dispositions légales et réglementaires. Cette substitution peut être totale ou partielle et recouvrir un champ plus ou moins étendu. Il s'agit des accords « dérogatoires » dont l'objet n'est pas nécessairement d'améliorer la loi ou les décrets, mais de fixer des règles différentes.

(43) L'introduction du temps partiel peut se faire soit par des transformations de poste en accord avec les salariés concernés soit par des embauches.

(44) AJ CFDT n° 35 H p. 3 et s. « Accords d'entreprise et obligation de négocier ».

(45) Synd. Hebdo du 5.01.89 p. 12

La possibilité de déroger à certaines dispositions légales ou réglementaires constitue une incitation à la négociation, celle-ci étant un passage obligé à la mise en œuvre des dérogations.

LES AIDES FINANCIÈRES

Jusqu'à une période récente, l'Etat n'intervenait en matière de durée du travail que pour réduire les durées maximales du travail de façon uniforme et autoritaire. Depuis quelques années, l'Etat cherche à accompagner et à susciter des réductions conventionnelles de la durée du travail ainsi que des formules négociées d'aménagement du temps de travail.

Dans certains cas, il subordonne l'attribution d'une aide à une négociation. C'est ainsi que l'aide à la réduction durable de la durée du travail par l'intermédiaire du fonds national de l'emploi est subordonnée à la signature d'un accord d'entreprise (non dérogatoire) portant sur la réduction de la durée du travail et les conditions de la réorganisation du travail (46).

Dans d'autres cas, il favorise la négociation en proposant le financement partiel d'études ou de travaux destinés à informer et éclairer les partenaires sociaux d'une branche professionnelle (47).

Les conséquences de ces évolutions

LA HIÉRARCHIE DES SOURCES DU DROIT

Lorsque l'objet de l'accord consiste soit à créer des dispositions nouvelles non prévues par la loi, soit à élargir ou améliorer les droits résultant de la loi, la hiérarchie des sources du droit prévue par les articles L. 132-4 et L. 132-23 n'est pas remise en cause. La loi prédomine sur les accords sauf dispositions plus favorables prévues par ceux-ci. Il en va différemment lorsqu'on est en présence d'accords dérogatoires. Ces derniers se substituent aux dispositions législatives et réglementaires ayant le même objet sans que l'on ait à s'interroger sur leur caractère plus ou moins favorable. La norme légale ou réglementaire est écartée au profit de la règle conventionnelle.

Le transfert des sanctions

Pour éviter que cette mise à l'écart de la norme légale ou réglementaire ne s'accompagne d'une mise à l'écart des sanctions pénales prévues en cas d'infractions aux dispositions écartées, la loi prévoit un transfert de la sanction pénale. C'est l'objet des articles L. 153-1 et L. 212-9 qui permettent de sanctionner pénalement le non respect des clauses dérogatoires d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise.

LA RESPONSABILITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales représentatives disposent d'un monopole en matière de négociation collective et les accords et conventions qu'elles signent s'appliquent aux contrats individuels de travail en raison de l'effet normatif des conventions (art. L. 135-2).

L'ACCORD N'EST PAS APPLIQUÉ : QUE FAIRE ?

- La section syndicale peut demander à l'inspecteur du travail d'intervenir auprès de l'employeur pour que l'accord soit effectivement appliqué. Les inspecteurs du travail sont en effet chargés de veiller à l'application des conventions et accords, étendus ou pas (L. 611-1).
- Le syndicat peut engager une procédure devant le tribunal de grande instance en vue d'obtenir l'exécution de l'accord ainsi que le versement de dommages-intérêts (L. 135-5). Cette action est en principe réservée aux syndicats signataires.
- Le syndicat peut engager une action pénale à l'encontre de l'employeur lorsque la clause non respectée est une clause dérogatoire et que la disposition législative ou réglementaire écartée est sanctionnée pénalement (L. 153-1, L. 212-9, L. 411-11). Il peut également demander à l'inspecteur du travail de dresser procès-verbal.
- Le syndicat peut intervenir aux côtés d'un salarié (1) lorsque celui-ci saisit le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir l'application de l'accord et/ou des dommages-intérêts (L. 135-4, al. 2 ; L. 411-11).

(1) AJ CFDT n° 48 p. 24.

Lorsque la convention ou l'accord ne fait qu'améliorer la situation individuelle des salariés en créant des avantages plus favorables, le fait que l'accord soit signé par un syndicat représentatif mais minoritaire n'a pas de conséquence particulière. Il en va différemment lorsque la convention ou l'accord déroge aux dispositions législatives et réglementaires. En effet l'application de l'accord est susceptible d'engendrer des modifications substantielles des contrats de travail avec les conséquences que l'on connaît (48). C'est la raison pour laquelle la loi a mis en place les garanties suivantes :

- s'agissant des accords dérogatoires de branche, la mise en application est subordonnée à une extension par le ministère du travail (49).
 - s'agissant des accords d'entreprise, les syndicats majoritaires peuvent empêcher l'application de l'accord en exerçant leur droit d'opposition dans les conditions prévues par l'article L. 132-26 (50).
- Lorsqu'il y a double niveau de négociation (accord de branche étendu et accord d'entreprise) le ministère

(46) AJ CFDT n° 63/64 p. 35 « L'aide à la réduction durable de la durée du travail ».

(47) Brochure « Les aides publiques à la modernisation négociée » Ministère du travail.

(48) Voir p. 9 et AJ CFDT n° 73 « La modification du contrat de travail ».

(49) AJ CFDT n° 47 H p. 3.

(50) AJ CFDT n° 71 p. 10 ; Synd. Hebdo du 30.03.89 p. 14 « L'accord d'entreprise signé par un syndicat minoritaire ».

du travail considère que le droit d'opposition ne peut pas s'exercer car l'accord qui fonde la dérogation est l'accord de branche (cir. min. 30 juin 1987). Toutefois, cette analyse est contestable (voir p. 15).

LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION

L'étendue du domaine du négociable en matière de durée du travail place le plus souvent l'employeur en position de demandeur parce qu'il y a intérêt : assouplissement de l'organisation du temps de travail, baisse de l'absentéisme, augmentation de la productivité. Lors de la négociation, les employeurs disposent à l'évidence d'un avantage important sur les négociateurs syndicaux d'entreprise : ils ont la maîtrise de l'ensemble des données économiques et sociales ainsi que de l'information, et par suite des enjeux (51). En outre, ils maîtrisent souvent mieux le cadre législatif et réglementaire dans lequel s'inscrit la négociation.

La notion de contrepartie acquiert dès lors une importance nouvelle. Certes, la loi ne parle de contrepartie que pour la modulation de type II. Mais en réalité, la notion de contrepartie est implicite dans toute négociation où l'initiative vient de l'employeur. D'autre part, l'accord national interprofessionnel du 21.03.89 en a posé le principe pour toutes les formes d'aménagement suscitant des contraintes pour les salariés (art. 5, voir p. 19).

Cela donne aux organisations syndicales une marge nouvelle à utiliser avec discernement. En effet, pour qu'une contrepartie en soit une, il faut qu'elle ait un contenu réel et un sens juridique clair et précis s'imposant sans contestation possible à l'employeur. Il faut donc éviter les fausses contreparties restant au stade des souhaits, et les contreparties floues qui peuvent être mises en échec par des dispositifs de contournement (ex : une clause de garantie d'emploi peut être mise en échec par le biais de licenciements individuels).

Les limites de la négociation

Le fait que les textes légaux successifs aient considérablement étendu le domaine du négociable notamment par la technique des accords dérogatoires ne signifie pas que les négociateurs disposent d'une autonomie totale en la matière. Il faut en effet bien distinguer trois types de dispositions légales ou réglementaires :

- celles auxquelles les accords ne peuvent en tout état de cause déroger,
- celles auxquelles les accords peuvent déroger sans limites spécifiques,
- celles auxquelles les accords peuvent déroger dans certaines limites.

LES DISPOSITIONS NON « DÉROGEABLES »

Cela concerne les dispositions pour lesquelles la loi n'a prévu aucune possibilité de dérogation conventionnelle parce qu'elles sont considérées comme faisant

partie de l'ordre public social. Il est donc possible de les améliorer mais pas d'y déroger par voie d'accord. La dérogation est parfois possible, mais elle est alors soumise à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Relèvent de cette catégorie les dispositions suivantes : les cas de recours à la récupération des heures perdues (art. L. 212-2-2) ; le principe et les taux du repos compensateur légal en dehors de la modulation de type II (art. L. 212-5-1) ; la durée maximale quotidienne des jeunes (art. L. 212-13) ; les durées maximales hebdomadaires (art. L. 212-7) ; la durée moyenne annuelle pour le travail en continu (35 h, article 26 de l'ordonnance du 16.01.82) ; l'interdiction du travail de nuit des jeunes (art. L. 213-7) ; les modalités de contrôle des horaires (décrets d'application de la loi de 40 h) ; le principe du repos hebdomadaire (art. L. 221-2) et sa durée minimale (art. L. 221-4) ; le chômage du 1^{er} mai (art. L. 222-5).

Un accord qui dérogerait à ces dispositions d'ordre public serait illicite :

- il peut être déclaré nul par les tribunaux (même s'il n'a pas fait l'objet de l'opposition prévue par l'article L. 132-26) ;
- il ne peut être étendu (accord de branche) ; si tel était le cas l'arrêté d'extension pourrait être annulé ;
- il ne peut empêcher l'application des sanctions pénales en cas d'infraction à la durée du travail.

LES DISPOSITIONS « DÉROGEABLES » SANS LIMITES SPÉCIFIQUES

Cela concerne les dispositions pour lesquelles la loi fixe la règle tout en prévoyant qu'il est possible d'y déroger par voie d'accord, mais sans fixer de limites particulières. À défaut d'accord ou après dénonciation d'un accord (52) la règle légale ou réglementaire s'applique. La seule limite à ces accords de substitution à la règle légale réside dans le fait qu'ils ne doivent pas directement ou indirectement déroger aux dispositions d'ordre public et plus précisément aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires (voir ci-dessus). Relèvent de cette catégorie les dispositions suivantes : la répartition et l'aménagement des horaires dans le cadre de la semaine civile (art. L. 212-2) ; les modalités de récupération des heures perdues (art. L. 212-2) ; l'allongement des reports d'heures en cas d'horaires individualisés (art. D. 212-4-1) ; le volume du contingent d'heures supplémentaires (art. L. 212-6) ; les modalités d'application du repos compensateur remplaçant le paiement des heures supplémentaires (art. L. 212-5) ; le lissage des rémunérations en cas de recours au contrat intermittent, à la modulation ou au cycle.

(51) L'accord national interprofessionnel d'orientation du 21.03.89 développe toutefois l'information et la discussion entre les négociateurs sur les données, les enjeux et les objectifs économiques, techniques et sociaux (voir art. 4 p. 19).

(52) AJ CFTD n° 69 p. 3

L'ACCORD COMPORTE DES DISPOSITIONS ILLÉGALES

• **Le syndicat est signataire.** Il est évidemment mal placé pour invoquer devant les tribunaux l'illégalité d'un texte qu'il a signé et qu'il n'a pas dénoncé. Par contre, il peut être mis en cause dans le cadre d'une procédure engagée par les organisations syndicales non signataires, en vue d'obtenir l'annulation par le juge de tout ou partie de l'accord.

• **Le syndicat n'est pas signataire.** Il a intérêt dans ce cas à faire valoir son droit d'opposition si cela est possible. En tout état de cause il peut saisir le tribunal de grande instance en vue de demander l'annulation partielle ou totale de l'accord en raison de son illégalité.

• **L'accord est annulé.** Si l'accord est annulé dans sa totalité, il ne peut plus s'appliquer. Si une partie seulement de l'accord est annulée, une difficulté se présente lorsque la clause annulée est la contrepartie d'une clause non annulée. Dans ce dernier cas, l'employeur, s'il ne dénonce pas l'accord, risque d'invoquer l'indivisibilité des clauses entre elles pour justifier la non application de l'ensemble.

LES DISPOSITIONS « DÉROGEABLES » AVEC DES LIMITES SPÉCIFIQUES

Cela concerne les dispositions pour lesquelles la loi fixe la règle tout en prévoyant qu'il est possible d'y déroger par voie d'accord en respectant des limites. Ce type d'accord doit donc à la fois respecter les dispositions d'ordre public (voir ci-dessus) et les limites spécifiques prévues par la loi.

Relèvent de cette catégorie, les dispositions suivantes : la durée journalière maximale qui ne peut être portée conventionnellement à plus de 12 h par jour (art. D. 212-17) ; le paiement des heures supplémentaires qui peut être supprimé à condition de le remplacer par un repos compensateur équivalent (art. L. 212-5) ; la modulation de type II qui ne peut être mise en place qu'à condition de comporter des contreparties pour les salariés (art. L. 212-8) ; l'amplitude de la modulation de type II qui est limitée à 44 h par accord d'entreprise (art. L. 212-8) ; la mise en place d'équipe du week-end à condition que la rémunération des salariés soit majorée de 50 % (art. L. 221-5-1) ; la modification de la plage d'interdiction du travail de nuit des femmes à condition de respecter une période de 7 heures consécutives situées entre 22 heures et 7 heures (art. L. 213-2) ; la mise en place d'un cycle à condition que l'accord ait fixé la durée maximale du cycle (art. L. 212-5) ; l'introduction de contrats intermittents à condition que cela

soit destiné à pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées (art. L. 212-4-8).

Un accord qui ne respecterait pas les conditions fixées serait illicite :

- il peut être déclaré nul par les tribunaux (même s'il n'a pas fait l'objet de l'opposition prévue par l'article L. 132-26) ;
- il ne peut être étendu (accord de branche) ; si tel était le cas l'arrêté d'extension pourrait être annulé.

Les niveaux de négociation

Selon les dispositions, la loi envisage trois cas de figure :

- certaines dérogations sont réservées à la branche ;
- d'autres dérogations peuvent relever de la branche ou de l'entreprise ;
- certaines dérogations nécessitent un accord de branche et un accord d'entreprise.

UN NIVEAU UNIQUE : LA BRANCHE

Depuis la loi du 19 juin 1987, les dérogations réservées au niveau de la branche sont limitées aux dispositions suivantes : allongement ou réduction du contingent annuel d'heures sup. (art. L. 212-6) ; organisation du travail en continu pour des raisons économiques (art. L. 221-10) ; mise en place d'un cycle de travail (art. L. 212-5) ; adaptation des règles applicables aux contrats intermittents lorsqu'il n'est pas possible de fixer avec précision les périodes de travail (art. L. 212-4-9) ; modulation de type II au-delà de 44 h (art. L. 212-8).

L'accord de branche doit être étendu pour pouvoir s'appliquer et concerne donc toutes les entreprises relevant de son champ d'application.

Un accord d'entreprise ne peut, sous peine de nullité, aborder ces thèmes réservés à la branche.

DES NIVEAUX ALTERNATIFS : BRANCHE OU ENTREPRISE

Les possibilités de dérogation offertes par la loi du 19 juin 1987, au niveau de la branche ou de l'entreprise sont très étendues (se reporter au tableau p. 16).

Ce choix possible du niveau de négociation n'empêche pas que des accords soient conclus au deux niveaux. Des difficultés peuvent surgir concernant leur articulation. Les accords d'entreprise peuvent adapter les dispositions des accords de branche aux conditions particulières de l'entreprise, mais ils ne peuvent comporter des dispositions moins favorables (art. L. 132-23). Or la question du caractère plus ou moins favorable est tout aussi difficile entre convention de branche et accord d'entreprise, qu'entre accord collectif et loi. Précisons simplement que si un accord de branche survient postérieurement à un accord d'entreprise, celui-ci doit être adapté en conséquence (art. L. 132-23).

UN DOUBLE NIVEAU : BRANCHE ET ENTREPRISE

Cette règle ne vise que trois cas de figure : la mise en place d'équipes du week-end (art. L. 221-5-1) ; la modi-

fication de la plage de nuit des femmes (art. L. 213-2) ; la suspension de l'interdiction du travail de nuit des femmes (art. L. 213-1).

Dans ces cas, l'accord de branche même étendu n'est pas applicable tant qu'un accord d'entreprise permettant l'utilisation de la dérogation n'est pas intervenu. L'accord d'entreprise peut-il faire l'objet d'une opposition dans les conditions prévues par l'article L. 132-26 ? La question est controversée : le ministère du

travail soutient que le droit d'opposition n'est pas applicable car la dérogation trouve son fondement dans l'accord de branche et non dans l'accord d'entreprise (53). Pour la CFDT, cette interprétation est en contradiction manifeste avec les intentions du législateur (54).

(53) Cir. min. du 30 juin 1987

(54) Synd. Hebdo du 24.03.88 p. 13.

Le service juridique a sélectionné 640 pages

encore valables et classées en 13 thèmes

parues dans ACTION JURIDIQUE depuis 1982

Oui, vous avez bien lu, 640 pages parues dans Action Juridique ont été sélectionnées par le service juridique CFDT. Les anciens abonnés savent que notre revue était éditée sous formes de feuilles volantes marquées de 13 thèmes de classement jusqu'au numéro 68. Ce qui leur permettait de classer au fur et à mesure Action Juridique. La nouvelle formule se classe telle quelle grâce à son index annuel.

La sélection que nous vous proposons maintenant a été faite avec tout ou partie de 35 numéros parus depuis 1982.

Cette offre est exceptionnelle parce qu'elle ne se reproduira plus.

Cette offre est spéciale par son prix : 480 F seulement, classeur spécial, plan de classement, expédition, compris.

Cette offre est plutôt destinée aux nouveaux abonnés désireux de se constituer une documentation de base conséquente, mais les anciens abonnés qui n'avaient pas classer leur revue peuvent le faire pour un prix très raisonnable.

BULLETIN DE COMMANDE

La sélection d'Action Juridique

Je commande votre sélection Action Juridique au prix de 480 F seulement comprenant : Le classeur spécial, le plan de classement, les 35 numéros concernés, la liste de la sélection faite dans chacun de ces numéros, franco de port à mon adresse ci-dessous :

Nom

Adresse :

Code postal Ville



Je joins mon chèque de 480 F à l'ordre de CFDT Presse.

Photocopiez ce bulletin et envoyez-le avec le chèque correspondant à CFDT Presse, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19.

Tableau récapitulatif des « dérogations »

Possibilités offertes	Textes	Niveau	Avantages et inconvénients
Durée du travail • Porter la durée du travail effectif de 10 h à 12 h maxi par jour	L. 212-1 D. 212-17 L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : contraintes physique, sociale et familiale, risque d'AT. Employeurs : adaptation du volume d'heures aux pointes d'activité mais risque d'une baisse de productivité et d'une augmentation du taux d'AT.
Répartition et aménagement du temps de travail • Répartir la durée hebdomadaire sur les jours de la semaine (4 j, 4 j 1/2 ... 6 j).	L. 212-2 et décrets L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : variable selon le nombre de jours de travail (week-end plus ou moins long, allongement ou réduction de la durée journalière). Employeurs : économie de charges fixes si raccourcissement de la semaine, meilleure utilisation des équipements ou allongement de l'ouverture au public dans le cas contraire.
• Aménager les horaires à l'intérieur de la semaine en organisant le travail par relais, par roulement ou par équipes chevauchantes.	L. 212-2 et décrets L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : contraintes sociale et familiale, problème de transports, complexification de la comptabilisation des heures. Employeurs : adaptation du volume d'heures aux pointes d'activité, augmentation de la durée d'utilisation des équipements, mais complexification de la gestion du temps de travail des salariés.
• Allonger les reports d'heures d'une semaine sur l'autre pour les horaires individualisés.	L. 212-4-1 D. 212-4-1 L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : plus grande liberté individuelle mais moins d'absences indemnisées. Employeurs : diminution de l'absentéisme, amélioration de la productivité, mais complexification de la gestion du temps de travail des salariés.
Heures supplémentaires et repos compensateur • Remplacer le paiement des H.S. par un repos équivalent ; fixer des règles particulières pour les modalités d'attribution de ce repos.	L. 212-5 L. 212-9	ABE ou AEO	Salariés : davantage de temps libre payé mais suppression des majorations pour H.S. et complexification de la comptabilisation des heures et des repos. Employeurs : réduction du coût des H.S. mais diminution du temps de travail, complexification de la gestion du temps de travail, nécessité d'une gestion prévisionnelle de la charge de travail et des effectifs correspondant.
• Fixer des règles différentes de celles prévues par la loi et le décret pour les modalités d'attribution du repos compensateur légal.	L. 212-5-1 D. 212-5	AB	Salariés : Tout dépend du contenu de l'accord notamment en ce qui concerne l'information et la comptabilisation des heures et des repos. Employeurs : meilleure adaptation des modalités de prise du repos à la spécificité de la branche.
• Allongement ou réduction du contingent annuel d'heures supplémentaires.	L. 212-6	ABE	Salariés : diminution du nombre d'H.S. imposé par l'employeur en cas de réduction ; augmentation du nombre d'H.S. imposé par l'employeur en cas d'allongement. Employeurs : plus grande souplesse de gestion en cas d'allongement, moins de liberté en cas de réduction.
Modulation • Répartir inégalement le temps de travail sur une année tout en maintenant le paiement des majorations pour H.S. et l'attribution du repos compensateur (Type I)	L. 212-8 et suiv. L. 212-9	ABE ou AEO	Salariés : réduction des emplois précaires et du chômage partiel mais contraintes sociale et familiale (variation d'horaires, transports...) Employeurs : réduction du coût du chômage partiel, adaptation du volume d'heures travaillées aux variations prévisibles de l'activité mais nécessité d'une gestion prévisionnelle de la charge de travail sur l'année.
• Idem mais sans majoration pour H.S. ni application du repos compensateur (type II). amplitude inférieure à 44 h amplitude supérieure à 44 h	L. 212-8 et suiv. L. 212-9	ABE ou AEO ABE	Salariés : suppression des majorations pour H.S. et des repos compensateurs, complexification de la comptabilisation des heures et du régime qui leur est applicable ; problème en cas d'embauche et de départ en cours d'année... mais contreparties fixées par l'accord. Employeurs : réduction du coût du chômage partiel et du coût des H.S. mais contreparties fixées par l'accord ; complexification de la gestion du temps de travail ; nécessité d'une gestion prévisionnelle de la charge de travail sur l'année.

AB : accord de branche non étendu

ABE : accord de branche étendu

AE : accord d'entreprise sans droit d'opposition

AEO : accord d'entreprise avec droit d'opposition

Possibilités offertes	Textes	Niveau	Avantages et inconvénients
Récupération des heures perdues Fixer des règles particulières pour les modalités pratiques de la récupération des heures perdues.	L. 212-2 D. 212-1 D. 212-2 L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : tout dépend du contenu de l'accord. Employeurs : utilisation des heures de récupération au moment des pointes d'activité sans payer de majoration.
Equipes du week-end Permettre à des équipes de suppléance de travailler pendant le ou les jours de repos de fin de semaine.	L. 221-5-1 L. 132-26	ABE plus AEO (voir p 15)	Salariés : création d'emplois, salaire majoré (50 %) diminution du temps de travail, volontariat, mais contraintes physique, sociale et familiale et marginalisation. Employeurs : allongement de la durée d'utilisation des équipements mais problème de communication, de passage de consignes, d'encadrement.
Travail en continu Permettre l'organisation du travail en continu pour des raisons économiques.	L. 221-10	ABE	Salariés : réduction de la durée effective du travail (35 h/an), maintien ou création d'emplois mais contraintes physique, sociale et familiale, et risque de licenciement en fonction de l'âge ou du sexe. Employeurs : allongement de la durée d'utilisation des équipements mais davantage de risque d'AT et difficultés de gestion entre salariés postés et non postés.
Travail de nuit des femmes Modifier la plage d'interdiction du travail de nuit des femmes.	L. 213-2 L. 132-26	ABE plus AEO (voir p 15)	Salariés : maintien des emplois existants et accès à des emplois réservés traditionnellement aux hommes mais contraintes sociale et familiale. Employeurs : allongement de la durée d'utilisation des équipements.
Suspension de l'interdiction du travail de nuit des femmes en raison de circonstances particulièrement graves lorsque l'intérêt national l'exige.	L. 213-1 L. 132-26	ABE plus AEO (voir p 15)	Salariés : contraintes physique, sociale et familiale mais maintien ou création d'emplois, obtention éventuelle de mesures de rattrapage pour les femmes ; accès à des emplois réservés habituellement aux hommes. Employeurs : allongement de la durée d'utilisation des équipements.
Travail par cycle Répartir la durée du travail sous forme de cycle de plusieurs semaines avec fixation de la durée maximale du cycle.	L. 212-5	ABE	Salariés : contraintes physique, sociale et familiale (variation d'horaires, problème de transports...), complexification de la comptabilisation des heures et du régime qui leur est applicable, diminution du nombre d'heures soumises à majoration de 50 %. Employeurs : réduction du coût des H.S. à 50 %, adaptation du volume d'heures travaillées aux variations régulières de l'activité, mais complexification de la gestion du temps de travail et de la gestion prévisionnelle de la charge de travail.
Travail intermittent Introduction de contrats intermittents dès lors qu'il est possible de fixer avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail.	L. 212-4-8 L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : contraintes sociale et familiale ; problèmes liés à la protection sociale mais limitation de la précarité (CDD, intérim) et solution à certaines aspirations individuelles. Employeurs : adaptation du volume des heures travaillées aux variations prévisibles de l'activité mais gestion complexe des contrats.
Adaptation des règles lorsqu'il n'est pas possible de fixer avec précision les périodes de travail.	L. 212-4-9	ABE	Salariés : tout dépend du contenu de l'accord notamment en ce qui concerne l'information préalable. Employeurs : élargissement des possibilités de recourir à ce type de contrats mais complexification de la gestion de ceux-ci.
Lissage des rémunérations Assurer le lissage de la rémunération indépendamment de l'horaire réel en cas de cycle, travail en continu, modulation, travail intermittent.	L. 212-8-5 L. 212-4-11 L. 132-26	ABE ou AEO	Salariés : permet d'éviter la variation de la rémunération d'un mois sur l'autre. Employeurs : simplification du paiement des rémunérations mais complexification de la gestion des heures, des majorations, des repos.

L'accord national interprofessionnel du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail

Le CNPF d'une part, la CFTD et la CGC d'autre part, viennent de conclure un accord national interprofessionnel sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Il s'agit d'un accord d'orientation qui ne modifie pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur la durée du travail. L'objectif de cet accord est de relancer les négociations de branche sur le temps de travail tout en dégagant un certain nombre d'orientations et de principes destinés à guider les négociateurs. Pour un commentaire détaillé de cet accord se reporter à Syndicalisme-hebdo n° 2252 du 28.03.89

PRÉAMBULE

En concluant le protocole du 17 juillet 1981 relatif au temps de travail, les parties signataires ont entendu manifester leur volonté commune de développer une politique destinée conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants et essentiels pour notre société.

Le protocole du 17 juillet 1981, nonobstant les éléments intervenus ultérieurement, conserve sur de nombreux points toute sa valeur, notamment sur l'aménagement du temps de travail.

En particulier, l'organisation du temps de travail, élément de modernisation des entreprises, ne concerne pas seulement l'appareil productif et n'est pas porté uniquement par un vecteur économique, mais aussi par un vecteur social. Son objet est donc tout autant :
- de répondre aux aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes au travail, de même qu'à l'amélioration de l'emploi et à la consolidation de l'emploi permanent, en particulier par une utilisation des formes d'emploi précaire ne dépassant pas leur objet ;

- que de permettre, là où cela s'avère nécessaire, un allongement de la durée d'utilisation des moyens de production et des services ainsi qu'une adaptation des règles de la durée du travail afin de favoriser l'utilisation optimale des capacités productives.

La réduction du temps de travail, là où les branches ou les entreprises la décident, doit donc être liée à son aménagement pour garantir l'accroissement des capacités de production et de la productivité.

Dans ces conditions, les négociations de branche et d'entreprise doivent tendre à faciliter le recours à une organisation qui permette, en particulier, de dissocier le temps de travail des hommes et la durée d'utilisation des moyens de production et des services et réponde au triple objectif que s'était fixé le protocole du 17 juillet 1981. Globalement, et sous réserve des différences de situation qui existent d'une branche à une autre, la conjoncture se prête à la recherche de telles solutions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord, convaincus que la politique contractuelle demeure le moyen le plus efficace pour dégager les procédures et les solutions les mieux adaptées, ont adopté les dispositions ci-après, afin de progresser dans la maîtrise contractuelle des chan-

gements dans l'entreprise et ainsi d'y favoriser le progrès social.

TITRE 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er}

La branche est un lieu d'élection de la politique contractuelle.

Les accords de branche exercent une fonction d'impulsion et de régulation et les négociations sur l'aménagement du temps de travail, tout en veillant au respect de la législation en vigueur, ne doivent pas se borner à aborder les domaines où les dérogations ne sont possibles qu'à la condition qu'un accord de branche les permette.

Les discussions doivent porter sur des enjeux réels et non des enjeux théoriques et chaque accord de branche doit prendre en compte les données économiques, technologiques, commerciales et sociales du secteur concerné.

Article 2

Les fédérations d'employeurs et de salariés de chaque profession se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, au plus tard dans les six mois de la signature du présent accord, afin d'établir un bilan de la situation de la branche et des accords intervenus dans son champ. Elles ouvriront alors des négociations sur l'aménagement du temps de travail, si elles ne l'ont pas fait récemment et si ce bilan en fait apparaître l'opportunité.

Article 3

Les accords de branche peuvent, à la fois, contenir des dispositions qui se suffisent à elles-mêmes et ménager des alternatives aux entreprises, ce qui suppose que la négociation puisse se décliner à différents niveaux.

Il convient que les accords de branche distinguent, dans toute la mesure du possible, ce qui relève de la branche et ce qui relève de la négociation d'entreprise, sans pour autant, sauf quand la loi y oblige, que l'accord de branche

– dont l'importance, comme facteur de cohésion sociale et de cohérence économique, et le rôle d'encadrement et d'orientation ne sauraient être ignorés – soit toujours un préalable à la négociation d'entreprise au sens de l'article L. 132-19 du code du travail, car c'est à ce niveau que les besoins sont connus dans leur diversité et que les aménagements, qui doivent être en conformité avec l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, sont mis en œuvre.

Article 4

Tant au niveau des branches qu'à celui des entreprises, les accords permettant des aménagements du temps de travail doivent être précédés d'une information et d'une discussion sur les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels ils répondent. A cet effet, les éléments dont disposent les parties et qui seraient susceptibles d'éclairer leurs réflexions et de leur permettre de se prononcer en pleine connaissance de cause au regard des données du problème, des enjeux et des résultats attendus, sont mis en commun.

En ce qui concerne les négociations d'entreprise, les accords de branche précisent, en tant que de besoin, les documents et informations dont les négociateurs doivent disposer, y compris si nécessaire l'avis du médecin du travail, ainsi que les indications que l'employeur doit fournir sur les formes d'aménagement qu'il envisage.

Les signataires du présent accord rappellent que les parties peuvent, si elles le jugent nécessaire, disposer d'un certain nombre d'outils d'analyse prospective, en particulier, avec le concours de l'administration.

Article 5

Les formes d'aménagement doivent être envisagées en fonction, d'une part, de leur utilité économique et sociale et, d'autre part, des contraintes supplémentaires (physiques, familiales, sociales, professionnelles...) qu'elles seraient susceptibles d'entraîner.

Les formes d'aménagement qui comporteraient de telles contraintes doivent faire l'objet d'un examen approfondi et donner lieu à des contreparties en rapport avec celles-ci – temporaires ou définitives suivant que la forme d'aménagement considérée l'est ou non elle-même – et pouvant porter, notamment, sur les conditions de travail, la durée du travail, la consolidation de l'emploi, un complément de formation, la rémunération.

Une attention particulière devra être portée à la situation du personnel d'encadrement, notamment, de l'encadrement de commandement. En particulier, conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, les contraintes plus grandes, y compris pro-

fessionnelles, que pourrait avoir à supporter dans certains cas le personnel d'encadrement devront donner lieu à des contreparties spécifiques.

Les différentes formes d'aménagement du temps de travail ne pourront produire leur pleine utilité économique et sociale que si le niveau de compétence des salariés permet de satisfaire aux exigences auxquelles elles répondent. La formation professionnelle constitue l'instrument privilégié pour amener à ce niveau ceux d'entre eux pour lesquels cela serait nécessaire.

Les parties veilleront à ce que les différentes formes d'aménagement préservent effectivement les droits et les garanties sociales de tous les salariés, compte tenu de leurs conditions de travail et d'emploi.

Article 6

Les fédérations professionnelles d'employeurs et de salariés détermineront les moyens les plus appropriés pour suivre de façon régulière la pratique de l'aménagement et de l'évolution du temps de travail au sein de leur branche ainsi que l'application des accords qu'elles auraient conclus. Elles pourront procéder aux ajustements conventionnels jugés nécessaires, compte tenu notamment des accords d'entreprise, au sens de l'article L. 132-19 du code du travail, conclus dans leur champ d'activité.

Au niveau des entreprises, l'examen des formes d'aménagement du temps de travail et de leurs conséquences sur l'emploi, sur les conditions de travail et sur l'efficacité économique sera fait chaque année dans le cadre de la négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail prévue par la loi.

Article 7

Les fédérations professionnelles d'employeurs et de salariés s'assureront de l'existence au sein de leur branche d'un organe de conciliation susceptible d'être saisi de toute difficulté née de l'application des accords qu'elles auraient conclus sur l'aménagement du temps de travail.

TITRE II

Dispositions spécifiques

Article 8

La modulation d'horaire permet, dans le cadre d'un horaire moyen, d'adapter le temps de travail aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières de l'activité.

Dans la mesure où les négociateurs aborderont ce type d'aménagement, ils devront, en se situant dans le cadre législatif, examiner avec une particulière attention les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au programme indicatif, aux limites hebdomadaires de la modulation, à la situation des salariés

embauchés en cours d'année et des salariés non titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.

Si l'accord de modulation prévoit de remplacer les majorations pour heures supplémentaires par une autre contrepartie, celle-ci, dont le caractère est strictement obligatoire, pourra être de plusieurs ordres, notamment : réduction du temps de travail sous toutes ses formes, consolidation ou amélioration de l'emploi, amélioration des conditions de travail, contrepartie pécuniaire, temps de formation professionnelle.

Une contrepartie spécifique pourra être prévue pour l'encadrement dans la mesure où il ne bénéficie pas de la même contrepartie que les autres salariés ou si celle-ci n'est pas adaptée.

Article 9

L'utilisation des heures supplémentaires apporte une réponse aux surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles et doit donc être limitée à cet objet. Les négociateurs pourront envisager que le surcroît de travail qui en résulte, au lieu d'être payé, soit remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur d'une durée équivalente aux droits en matière d'heures supplémentaires.

Article 10

En dehors des cas où l'organisation du travail par équipes successives selon un cycle continu est prévue par voie réglementaire pour répondre à des impératifs techniques, l'organisation du travail en continu (1) ne pourra être prévue que par des accords de branche étendus et dans les activités dont les caractéristiques économiques et l'environnement concurrentiel requièrent au regard des intérêts fondamentaux des entreprises, le recours à ce mode d'organisation et s'il apparaît, après examen dans les branches et, avant leur mise en œuvre, dans les entreprises, qu'il n'existe aucune autre forme d'organisation du temps de travail susceptible d'assurer l'avenir dans de meilleures conditions à la fois pour les salariés et l'entreprise.

Les signataires de ces accords veilleront à ce qu'il soit tenu compte des problèmes particuliers à l'emploi et à la qualification des femmes.

En raison du décalage du rythme de vie occasionné par ce mode d'organisation du travail, la durée annuelle de travail effectif des salariés occupés de façon permanente selon ce système – qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en cinq équipes – ne pourra pas dépasser en moyenne trente cinq heures par semaine sur l'année.

Les dispositions ci-dessus ne remettent pas en cause les orientations défi-

nies par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 concernant le travail en continu.

Article 11

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail de durée spécifique, sera examiné par les négociateurs.

Le temps partiel est un temps convenu.

Il fait l'objet d'un accord formel et individuel du salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les conventions ou accords applicables. Les négociateurs s'efforceront, dans toute la mesure du possible, d'adapter les droits et avantages conventionnels qui poseraient des problèmes d'application pour les salariés à temps partiel.

Le travail à temps partiel ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations en particulier, entre les femmes et les hommes, dans le domaine des rémunérations, des qualifications et du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et la formation professionnelle.

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le salarié à temps partiel, qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, a priorité, dans les

conditions prévues par la loi, pour l'attribution d'un tel emploi qui serait disponible.

Article 12

Le recours au contrat de travail intermittent permet, tout à la fois, de répondre aux besoins propres à certaines activités et à des demandes de travail spécifiques émanant de salariés volontaires en vue de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail intermittent, bénéficient, sauf dispositions spécifiques, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Dans la mesure où ils aborderont ce type d'aménagement, les négociateurs s'assureront, s'agissant des droits et avantages conventionnels (congrés payés, formation professionnelle, protection sociale...), qu'ils bénéficient aux salariés sous contrat de travail intermittent au même titre qu'aux autres salariés, au besoin en les adaptant ou en prévoyant éventuellement des modalités spécifiques.

Pour déterminer les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les négociateurs envisageront également les problèmes posés par :

- la rémunération des salariés sous contrat de travail intermittent ; celle-ci pourra notamment être calculée indépendamment de l'horaire réel mensuel,
- les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale au bénéfice des intéressés.

Ils feront, en outre, état des conditions

d'ouverture des droits aux régimes de retraite complémentaire.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer les périodes et la répartition des heures de travail dans le contrat des intéressés, les négociateurs devront déterminer les conditions dans lesquelles ces salariés pourront refuser les dates et les horaires de travail proposés.

Ils rechercheront les formules susceptibles de permettre à ceux de ces salariés qui le souhaiteraient d'occuper un emploi non intermittent qui serait disponible.

Article 13

Les négociateurs pourront examiner les possibilités de gestion du temps de travail sur plusieurs années pour répondre à des demandes des salariés.

Article 14

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir plus tard deux ans après sa signature.

Elles procéderont au bilan de son application et, en fonction des négociations qui auront été engagées dans les branches professionnelles, examineront les mesures qu'il leur appartiendrait éventuellement de prendre.

(1) Par travail en continu, il convient d'entendre le travail par équipes successives fonctionnant avec le même personnel, par rotation 24 heures sur 24 heures toute la semaine, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés.

L'horaire de travail

L'horaire de travail est en principe collectif et fixé dans le cadre de la semaine civile. C'est-à-dire du lundi au samedi inclus, le dimanche étant normalement jour de repos hebdomadaire. Dans les faits, la semaine de 5 jours avec repos supplémentaire du samedi est la situation la plus courante.

Les principes **Le caractère collectif**

Les horaires sont en principe collectifs, c'est-à-dire fixés pour l'ensemble des salariés. La mise en place d'horaires individuels n'est normalement possible que dans certains cas prévus par la loi : horaires individualisés, temps partiel, travail intermittent (voir fiches n° 13, 14, 15).

En pratique, les horaires collectifs peuvent cependant être diversifiés par ateliers, services, ou équipes de salariés. Ce qui limite la notion d'horaire collectif et peut aboutir concrètement à un véritable éclatement des horaires.

La répartition des horaires dans la semaine

La répartition des horaires se fait en principe à l'intérieur de la semaine civile selon les modalités fixées par les décrets d'application sur la durée du travail (voir p. 4). Ces décrets proposent généralement le choix entre trois grands modes de répartition : répartition égale sur 5 jours, répartition égale sur 6 jours, répartition inégale sur 5 jours et demi.

Il est possible de déroger aux dispositions réglementaires sur la répartition des horaires dans la semaine par accord de branche étendu ou accord d'entreprise.

La loi permet aussi une répartition sur 4 jours ou 4 jours et demi, avec l'accord du comité d'entreprise (ou des DP) et si aucun accord collectif ne s'y oppose.

La mise en place

Deux situations peuvent se présenter :

- l'employeur décide seul des horaires dans le cadre de la réglementation applicable,
- l'employeur applique les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui peut déroger à la réglementation.

En tout état de cause, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et afficher les horaires. La procédure est la même pour les modifications d'horaires.

La situation des salariés

Les horaires décidés par l'employeur, seul ou en application d'un accord, s'imposent aux salariés. Il en est généralement de même pour les modifications (voir toutefois p. 9).

La répartition des horaires sur 6 jours avec travail le samedi, ne fait l'objet d'aucune disposition générale en terme de majoration de salaire ou de repos compensateur. Toutefois cela n'exclut pas des dispositions particulières plus favorables, notamment par voie d'accord.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 39 heures. L'employeur dispose d'un contingent annuel qu'il peut faire effectuer librement. Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire et d'un repos compensateur.

Les principes

Les heures supplémentaires sont celles effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 39 h/semaine, ou de la durée équivalente dans certaines professions (voir p. 4). Elles se décomptent dans le cadre de la semaine civile (lundi 0 h au dimanche 24 h), sauf en ce qui concerne le travail par cycle, le travail en continu, la modulation de Type II (voir les fiches n° 3, 6, 4).

Le contingent annuel

Le contingent d'heures supplémentaires dont l'employeur dispose librement est de 130 heures par an et par salarié. Il peut être augmenté ou diminué par accord de branche étendu.

Les durées maximales du travail

L'employeur ne peut pas faire effectuer d'heures supplémentaires au-delà des durées maximales du travail, sauf dans les cas de dérogations prévus (voir p. 5).

La mise en place

Dans la limite du contingent, l'employeur décide seul des heures supplémentaires après information du comité d'entreprise (ou des DP) et de l'inspecteur du travail. Au-delà du contingent, il doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur après avis du comité (ou des DP).

La situation des salariés

Les salariés sont tenus d'effectuer les heures supplémentaires décidées par l'employeur.

La rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec une majoration de 25 % pour les 8 premières et de 50 % pour les heures suivantes. Elles doivent apparaître sur les bulletins de paye. Dans certains cas, la rémunération des heures supplémentaires peut être comprise dans le salaire de base (voir fiche pratique AJ n° 66 sur le forfait de salaire).

La récupération au lieu du paiement

Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut remplacer le paiement par un repos de 1 h 15 par heure supplémentaire pour les 8 premières et 1 h 30 pour les heures suivantes.

Le repos compensateur

En plus du paiement ou de la récupération, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur égal à :

- 20 % des heures effectuées au-delà de 42 h/semaine dans la limite du contingent de 130 h, si l'entreprise a plus de 10 salariés ;
- 50 % des heures effectuées au-delà de 39 h en dépassement du contingent de 130 h dans toutes les entreprises. (voir fiche pratique AJ n° 61).

Textes : art. L. 212-5 et suivants.

Le cycle

Le cycle est une exception au principe de l'organisation du temps de travail à l'intérieur de la semaine. Il remplace le cadre hebdomadaire par un cadre plus large de plusieurs semaines consécutives.

Les principes

Concrètement, le cycle permet de déroger à la répartition des horaires et au décompte des heures supplémentaires à l'intérieur de la semaine civile.

Les caractéristiques du cycle

Le cycle est un multiple de la semaine. Il doit comprendre un nombre de semaines entières et consécutives. Le cycle est répétitif. La répartition du temps de travail à l'intérieur du cycle doit être identique d'un cycle à l'autre. La loi fixe la durée du cycle à « quelques semaines » sans indiquer de durée maximale. La circulaire ministérielle du 30.06.87 précise qu'il doit s'agir de « périodes brèves » ne pouvant pas dépasser 8 à 12 semaines.

Les conséquences du cycle

Le cycle permet une répartition inégale du temps de travail entre les différentes semaines qui le composent. L'employeur doit toutefois respecter les durées maximales du travail. (voir p. 5).

Les heures supplémentaires se décomptent sur la durée totale du cycle et non par semaine. A l'intérieur du cycle, les heures effectuées certaines semaines au-delà de 39 h se compensent avec les horaires inférieurs d'autres semaines ;

Exemple de cycle

Sur 2 semaines : 42h-36h / 42h-36h / 42h-36h / ...etc.

Sur 4 semaines : 42h-40h-38h-36h / 42h-40h-38h-36h / ... etc.

La mise en place

L'employeur peut organiser le travail par cycle :

- dans les entreprises autorisées à fonctionner en continu (voir fiche n° 6),
- dans les professions où un décret l'autorise,
- dans les professions où un accord de branche étendu en prévoit la possibilité. L'accord doit fixer la durée maximale du cycle.

En tout état de cause, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et afficher les horaires.

La situation des salariés

La loi ne prévoit aucune contrepartie spécifique pour les salariés.

Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut prévoir le lissage de leur rémunération pour éviter qu'elle ne varie en fonction des horaires. Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée légale de 39 h multipliée par le nombre de semaines du cycle. Exemples :

- 42h-36h = 78 h, pas d'heures supplémentaires ($39h \times 2 = 78$) ;
- 44h-36h = 80 h, 2 heures supplémentaires ($80 - 78 = 2$).

La modulation

La modulation est la possibilité ouverte par un accord collectif, de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne 39 h par semaine travaillée.

Les principes

La loi du 19.06.87 qui a modifié les art. L. 212-8 et suivants, distingue deux types de modulation qui ont des effets différents, notamment sur les heures supplémentaires.

La modulation de type I

Les heures effectuées au-delà de 39 h par semaine dans les limites de la modulation restent des heures supplémentaires mais elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre (voir fiche n° 2).

La modulation de type II

Les heures effectuées au-delà de 39 h par semaine dans les limites de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à majoration et repos compensateur. L'accord doit accorder une contrepartie aux salariés soit en réduction du temps de travail, soit en temps de formation, soit financière, ou encore de toute autre nature librement fixée par les signataires.

La période annuelle de référence

Pour les deux types de modulation. La durée du travail ne doit pas dépasser en moyenne sur un an 39 h par semaine travaillée. La période annuelle de référence peut être soit l'année civile soit toute autre période d'un an de date à date. Le calcul de la durée moyenne de 39 h par semaine travaillée sur cette période, se fait après déduction des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

Les durées maximales du travail

Quel que soit le type de modulation (I ou II), les durées maximales du travail doivent être respectées (voir p. 5).

La mise en place

L'employeur ne peut mettre en place de modulation (type I ou II), que si un accord de branche étendu ou d'entreprise en prévoit la possibilité. Dans le cas d'une modulation de type II, un accord d'entreprise ne peut prévoir de modulation supérieure à 44 h par semaine. Seul un accord de branche étendu peut déroger à cette limite de 44 h.

En tout état de cause, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et afficher les horaires.

Le contenu des accords

Dans tous les cas – modulation de type I ou II, accord de branche ou d'entreprise – l'accord de modulation doit préciser obligatoirement :

- les raisons économiques et sociales qui justifient la modulation,
- les plages de la modulation et le programme indicatif concernant sa mise en œuvre,
- les délais dans lesquels les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires,
- les conditions de recours éventuel au chômage partiel,

- le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés qui ne travaillent pas la totalité de la période annuelle de référence,
- les mesures applicables au personnel d'encadrement.

L'accord peut aussi prévoir le lissage des rémunérations pour éviter qu'elles ne varient en fonction des horaires. Dans le cas d'une modulation de type II, l'accord doit également fixer la contrepartie accordée aux salariés.

La situation des salariés

La situation des salariés varie selon qu'il s'agit d'une modulation de type I ou II. En pratique le dispositif s'avère complexe. La circulaire d'application du 30.06.87 distingue les différents cas selon que la moyenne annuelle de 39 h et les limites de la modulation sont ou non dépassées. Nous la résumons ci-dessous. Il convient également de se reporter à la fiche n° 2 pour ce qui concerne les règles relatives aux heures supplémentaires (majoration et repos compensateur).

La modulation de type I

Moyenne annuelle et limite de modulation respectées

Les heures effectuées au-delà de 39 h par semaine dans les limites de la modulation donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires et le cas échéant au repos compensateur de 20 %, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Moyenne annuelle ou limite de modulation dépassées.

Les heures effectuées au-delà de 39 h par semaine en dépassement des limites de la modulation ou de la moyenne annuelle sont des heures supplémentaires comme ci-dessus, mais en plus elles s'imputent sur le contingent annuel. Les heures qui excèderaient ce contingent ouvrent droit au repos compensateur de 50 %.

La modulation de type II

Moyenne annuelle et limite de modulation respectées.

Les heures effectuées au-delà de 39 h par semaine dans les limites de la modulation ne sont pas des heures supplémentaires. Sauf dispositions plus favorables de l'accord, elles ne donnent lieu ni à majoration ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Les salariés ont simplement droit à la contrepartie prévue par l'accord.

Moyenne annuelle respectée et limite de modulation dépassée.

Les heures effectuées au-delà de 39 h par semaine en dépassement des limites de la modulation sont des heures supplémentaires donnant droit en cours d'année à majoration et le cas échéant à repos compensateur de 20 % ou 50 %. Elles s'imputent sur le contingent annuel.

Moyenne annuelle dépassée et limite de modulation respectée.

Les heures qui dépassent la durée moyenne annuelle de 39 h ouvrent droit en fin d'année à une majoration de salaire de 25 % et le cas échéant au repos compensateur de 20 %. En outre, elles ouvrent droit soit à un repos compensateur supplémentaire prévu par l'accord, soit à une autre contrepartie fixée par l'accord.

Moyenne annuelle et limite de modulation dépassées.

Les heures qui sont effectuées au-delà de 39 h par semaine et qui dépassent à la fois les limites de la modulation et la moyenne annuelle de 39 h cumulent les dispositions précédentes :

- elles sont des heures supplémentaires donnant droit en cours d'année à majoration et le cas échéant à repos compensateur, et s'imputent sur le contingent ;
- elles ouvrent droit également en fin d'année à une majoration de salaire de 25 % et le cas échéant au repos compensateur de 20 %, ainsi qu'à un repos compensateur supplémentaire prévu par l'accord ou une autre contrepartie fixée par l'accord.

Le travail par équipes

Le travail par équipes permet d'allonger l'amplitude de la durée du travail journalière ou hebdomadaire par la mise en œuvre d'équipes se succédant ou alternant sur les mêmes postes de travail avec des horaires différents.

Les principes

Le travail par équipes peut prendre des formes diverses : travail par relais, travail par équipes successives, équipes de fin de semaine.

Le travail par relais

Le travail par relais se caractérise par des équipes chevauchantes ou alternantes qui pratiquent des horaires décalés ou complémentaires. Exemples :

- Equipes chevauchantes : équipe A de 8 à 16 h, équipe B de 10 à 18 h ;
- Equipes alternantes : équipe A de 6 à 10 h et de 14 à 18 h, équipe B de 10 à 14 h et de 18 h à 22 h.

Le travail par relais n'est autorisé que dans quelques professions spécifiques et pour certaines catégories particulières de salariés.

Le travail par équipes successives

Il s'agit d'équipes de travail qui se succèdent sans chevauchement sur les mêmes postes. A la différence du travail par relais, le travail de chaque équipe est continu (sauf temps de pause ou de repos). Exemple :

- **Travail posté discontinu** : équipe A de 6 à 14 h, équipe B de 14 à 22 h (interruption la nuit et le week-end) ;
- **Travail posté semi-continu** : équipe A de 6 à 14 h, équipe B de 14 à 22 h, équipe C de 22 à 6 h (interruption uniquement le week-end).

Si les équipes se succèdent 24 h sur 24, 7 j sur 7, il s'agit de travail en continu (voir fiche n° 6).

Les équipes de fin de semaine

Il s'agit d'équipes de suppléance travaillant uniquement les jours de repos hebdomadaire du personnel (voir fiche n° 10).

La mise en place

L'employeur peut mettre en place le travail par relais ou en équipes successives dans les branches où les décrets sur la durée du travail l'autorisent (voir p. 4). Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déroger aux décrets. En tout état de cause, l'employeur doit respecter les durées maximales du travail (voir p. 5), informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP), et afficher les horaires par équipes de travail.

Pour le travail continu et les équipes de fin de semaine, voir les fiches n° 6 et 10.

La situation des salariés

La loi ne prévoit pas de dispositions particulières pour les salariés travaillant par relais ou en équipes successives. La durée du travail et les heures supplémentaires s'apprécient dans le cadre de la semaine.

Pour le travail continu et les équipes de fin de semaine, voir les fiches n° 6 et 10.

Textes : art. L. 212-2, art. L. 212-14.

Le travail en continu

Le travail par équipes successives en cycle continu concerne essentiellement des travaux spécifiques qui dans certains secteurs d'activités ne peuvent être interrompus en raison de leur nature. Dans les industries, un accord étendu peut également prévoir le travail en continu pour des raisons économiques.

Les principes

Le travail en continu est une organisation du travail qui se caractérise par des équipes successives fonctionnant en rotation sur les mêmes postes de travail, 24 h sur 24, 7 j sur 7, sans interruption. Le travail de chaque équipe doit être continu. La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne peut dépasser en moyenne, sur une année, 35 h par semaine travaillée.

Exemple

3 équipes alternent sur les mêmes postes de travail le matin, l'après-midi et la nuit pendant qu'une 4ème équipe se repose. Une rotation s'effectue entre les différentes équipes de manière à assurer à chacune un repos minimal d'une journée entière par semaine. L'introduction d'une 5ème équipe peut permettre de diminuer le nombre de postes occupés sur l'année et d'augmenter les temps de repos.

L'organisation en cycle

Le travail en continu se traduit par des cycles répétitifs de plusieurs semaines consécutives reproduisant la même organisation du temps de travail d'un cycle sur l'autre (voir fiche n° 3).

Les durées maximales du travail

L'organisation du travail en continu doit respecter les durées maximales du travail (voir p. 5). De plus la durée du travail ne doit pas dépasser en moyenne 35 h sur l'année (sur les modalités d'application voir lettre DRT du 22.12.82).

La mise en place

L'employeur peut mettre en place le travail en continu :

- dans les branches où les décrets sur la durée du travail (voir p. 4) en prévoient la possibilité et pour les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos du dimanche (voir fiche n° 9) ;
- dans les branches industrielles où un accord étendu en prévoit la possibilité pour des raisons économiques.

En tout état de cause, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et afficher les horaires par équipe de travail.

La situation des salariés

Les salariés ne peuvent être affectés à deux équipes successives et leur durée du travail ne doit pas dépasser 35 h en moyenne sur l'année. Les règles concernant les heures supplémentaires et la possibilité de lissage de leur rémunération sont celles applicables au travail par cycle (voir fiche n° 3). Le repos hebdomadaire est donné par roulement (voir fiche n° 9).

Textes : art. L. 212-2, R. 212-13, L. 221-10, L. 231-3-2, art. 26 de l'ord. du 16.01.82.

Le travail de nuit

Il n'existe pas de réglementation générale du travail de nuit. La loi l'interdit uniquement pour les jeunes de moins de 18 ans ainsi que pour certaines catégories de femmes. Des dérogations sont toutefois possibles.

Les principes

Le travail de nuit est permis sans aucune règle particulière pour les hommes majeurs.

Les jeunes

Le travail de nuit entre 22 h et 6 h est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. De plus, ils doivent bénéficier d'un repos de nuit d'au moins 12 heures consécutives.

Les femmes

Le travail de nuit entre 22 h et 5 h (1) est interdit pour les femmes qui travaillent dans les usines, mines, chantiers et ateliers, ainsi que dans les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats et les associations. L'interdiction ne vise pas les établissements commerciaux. De plus elle ne concerne pas les femmes qui occupent des postes de direction ou de responsabilité, qui effectuent des travaux non manuels dans les services d'hygiène et de bien être, ou qui sont affectées dans l'industrie à des tâches à caractère non industriel (tâches administratives, informatique...).

La mise en place

L'employeur peut librement mettre en place le travail de nuit pour les hommes majeurs et les femmes non couvertes par l'interdiction. Pour les jeunes et les femmes couvertes par l'interdiction, la loi prévoit un certain nombre de dérogations.

Les dérogations pour les jeunes

Le travail de nuit est possible, à titre exceptionnel, pour les établissements commerciaux et du spectacle sur autorisation de l'inspecteur du travail. Il est aussi possible sur simple préavis pour prévenir ou réparer des accidents.

Les dérogations pour les femmes

Le travail de nuit des femmes couvertes par l'interdiction légale est possible :

- par simple décision de l'employeur dans certaines industries mettant en œuvre des denrées périssables, ou pour récupérer des heures perdues résultant d'une interruption accidentelle ou d'un cas de force majeure,
- sur autorisation de l'inspection du travail pour les travaux intéressant la défense nationale,
- par accord de branche étendu et accord d'entreprise (ou autorisation de l'inspecteur du travail) en cas de circonstances particulièrement graves touchant à l'intérêt national, pour les salariés travaillant en équipes successives.

La situation des salariés

La loi ne fixe aucune contrepartie au travail de nuit. Mais de nombreux accords en prévoient notamment sous forme de majoration de salaire ou de primes.

Textes : art. L. 213-1 et suivants, L. 213-7 et suivants.

(1) Un accord étendu et d'entreprise (ou une autorisation de l'inspecteur du travail) peuvent substituer une autre plage de 7 h entre 22 h et 7 h.

Le travail par roulement

Le travail par roulement permet d'allonger la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise sur la semaine en attribuant des journées de repos hebdomadaire différentes selon les salariés et les équipes de salariés.

Les principes

Le travail par roulement ne fait l'objet d'aucune disposition générale, toutefois il peut se heurter à la règle du repos du dimanche. Il faut donc distinguer deux hypothèses.

1ère hypothèse

Le travail par roulement affecte le ou les jours de repos hebdomadaire supplémentaires (samedi, lundi...) sans remettre en cause le repos du dimanche qui est accordé à l'ensemble des salariés. Il permet ainsi une ouverture de l'entreprise 6 jours sur 7, du lundi au samedi, tout en conservant une répartition du travail sur 5 jours. Exemple : certains salariés travailleront du lundi au vendredi, d'autres du mardi au samedi.

Cette forme de travail par roulement n'est pas réglementée par la loi. Elle est en règle générale interdite par les décrets d'application sur la durée du travail (voir p. 4). Toutefois, certains décrets l'autorisent.

2ème hypothèse

Le travail par roulement affecte l'ensemble des jours de repos hebdomadaire, y compris le dimanche. Il permet alors une ouverture 7 jours sur 7 de l'entreprise. Mais il n'est possible que dans les cas prévus par la loi. Exemples : travail en continu, équipes de fin de semaine, dérogations au repos du dimanche... (voir fiche n° 9).

La mise en place 1ère hypothèse

L'employeur peut donner le ou les jours de repos supplémentaires par roulement dans les branches où les décrets l'autorisent. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déroger aux décrets.

En tout état de cause, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et afficher les horaires en précisant les jours de repos par équipe de salarié ou pour chaque salarié (roulement individuel).

2ème hypothèse

L'employeur ne peut déroger au repos du dimanche que dans les cas et selon les modalités prévues par la loi (voir fiche n° 9).

La situation des salariés

La loi ne fixe aucune disposition générale. Toutefois certains décrets conditionnent le travail par roulement à une répartition du travail sur 5 jours. Pour les dérogations au repos du dimanche, voir fiche n° 9.

Textes : art. L. 212-2

Le repos hebdomadaire

Tous les salariés ont droit en principe à un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives qui doit être donné le dimanche. Toutefois, la loi prévoit des dérogations soit au repos du dimanche, soit au repos hebdomadaire.

Les principes

La loi fixe deux principes :

- **Le repos hebdomadaire** : « Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié » (art. L. 221-2) ; « le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 consécutives » (art. L. 221-4).
- **Le repos du dimanche** : « Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche » (art. L. 221-5).

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés. Cependant certaines professions ont des régimes particuliers ; c'est le cas notamment des employés de maison, des salariés des chemins de fer, des travailleurs agricoles...

Le minimum légal

Le repos obligatoire du dimanche constitue le minimum légal. En pratique, selon que la répartition du travail se fait sur 5 j 1/2, 5 j, 4 j 1/2 ou 4 j (voir fiche n° 1), le repos hebdomadaire sera de 1 j 1/2, 2 j, 2 j 1/2 ou 3 j incluant obligatoirement le dimanche.

Les deux sortes de dérogation

La loi prévoit deux sortes de dérogation :

- Les dérogations au repos du dimanche qui ont pour objet d'accorder le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche. Elles résultent le plus souvent d'une organisation du travail par roulement donnant des jours de repos différents selon les salariés ou les équipes de salariés.
- Les dérogations au repos hebdomadaire qui ont pour objet de le différer, réduire, ou suspendre. Elles constituent en même temps des dérogations au repos du dimanche.

La mise en place

La fixation du repos hebdomadaire qui doit inclure au minimum le dimanche résulte de la répartition des horaires de travail sur les jours de la semaine (voir fiche n° 1). Le repos hebdomadaire est en principe collectif. Il peut toutefois être donné par roulement (voir fiche n° 8).

Les dérogations au repos du dimanche

L'employeur peut donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche :

- dans les établissements et industries autorisés par la loi à donner le repos hebdomadaire par roulement (art. L. 221-9, L. 221-10 1° et 2°, R. 221-4) ;
- dans les industries où un accord de branche étendu prévoit la mise en place du travail en continu pour raisons économiques (repos par roulement, art. L. 221-10 3°, voir fiche n° 6) ;
- dans les industries où un accord de branche étendu et un accord d'entreprise, ou une autorisation de l'inspecteur du travail, prévoient la mise en place d'équipes de fin de semaine (art. L. 221-5-1, voir fiche n° 10) ;
- dans les entreprises de navigation intérieure, pour certains salariés (art. R. 221-18, R. 221-19) ;

- sur autorisation du préfet, lorsque le repos du dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement (art. L. 221-6).

Les dérogations au repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être différé ou réduit (avec repos compensateur) par l'employeur :

- pour certains salariés des usines à marche continue (repos en partie différé, art. L. 221-11) ;
- pour le personnel d'entretien et les conducteurs de machine dans les établissements industriels et commerciaux (repos réduit à 1/2 journée avec repos compensateur, art. L. 221-13) ;
- pour les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux (repos non donné mais repos compensateur, art. L. 221-15) ;
- dans les établissements et industries à activité saisonnière ne fonctionnant qu'une partie de l'année (repos en partie différé, art. L. 221-21) ;
- dans les commerces de détail alimentaire (repos à partir du dimanche midi avec repos compensateur, art. L. 221-16) ;
- dans les commerces de détail non alimentaire, sur autorisation du maire, à raison de 3 dimanches par an (repos non donné mais repos compensateur et majoration de salaire, art. L. 221-19).

L'employeur peut aussi suspendre ou supprimer temporairement le repos hebdomadaire :

- en cas de travaux urgents pour prévenir ou réparer des accidents (art. L. 221-12) ;
- dans les industries traitant des matières périssables ou ayant des périodes de surcroît extraordinaire de travail (art. L. 221-22) ;
- pour les travaux de chargement et déchargement dans les ports (dockers, art. L. 221-20) ;
- pour les travaux exécutés pour l'Etat dans l'intérêt de la défense nationale, sur décision du ministre (art. L. 221-25).

La publicité des dérogations

Lorsque l'employeur ne donne pas la journée entière du dimanche à l'ensemble du personnel, il doit respecter les formalités suivantes (art. R. 221-10) :

- si le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel un autre jour que le dimanche, les jours et heures de repos collectif doivent être affichés (envoi d'une copie à l'inspecteur du travail) ;
- si le repos n'est pas donné collectivement, un registre spécial doit préciser le nom des salariés soumis à un régime particulier et indiquer ce régime. Ce registre est accessible aux salariés qui le demandent. Il peut être remplacé par un affichage.

La situation des salariés

La loi ne prévoit pas de règles générales pour les salariés soumis à des dérogations au repos du dimanche ou hebdomadaire.

La rémunération

Sauf dans quelques cas (équipes de fin de semaine, commerce de détail non alimentaire) les heures effectuées le dimanche ne donnent pas lieu à majoration de salaire à moins qu'elles ne constituent des heures supplémentaires (voir fiche n° 2). Toutefois, les conventions collectives prévoient souvent des dispositions plus favorables.

Le repos compensateur

En dehors des cas de réduction du repos hebdomadaire avec repos compensateur signalés plus haut, le travail du dimanche ou l'absence de repos hebdomadaire ne donne pas droit à repos compensateur à moins que les heures effectuées ne constituent des heures supplémentaires (voir fiche n° 2).

Les équipes de fin de semaine

Les équipes de fin de semaine sont la possibilité pour les entreprises industrielles de fonctionner sans interruption par la mise en place d'équipes spécifiques travaillant uniquement les jours de repos hebdomadaire du personnel. Elles constituent une dérogation au repos du dimanche.

Les principes

Les équipes de fin de semaine dites de suppléance ne sont possibles que dans les entreprises industrielles. Elles se traduisent par une organisation du travail distinguant deux groupes de salariés :

- les équipes de semaine qui peuvent travailler sur 4, 5 ou 6 jours avec en tout état de cause repos obligatoire le dimanche,
- les équipes de fin de semaine qui ont pour seule fonction de suppléer les équipes de semaine pendant leurs jours de repos hebdomadaire. Elles travaillent donc selon les cas le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi, les vendredi, samedi et dimanche ou les samedi, dimanche et lundi...

Les durées maximales du travail

La durée journalière de travail des équipes de fin de semaine ne peut dépasser 12 h si elles travaillent sur un ou deux jours (48 h au plus).

Elle ne peut dépasser 10 h si elles travaillent sur plus de 2 jours (plus de 48 h), sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail.

La mise en place

La mise en place des équipes de fin de semaine est possible :

- par accord de branche étendu et accord d'entreprise,
- par accord de branche étendu et autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise (ou des DP) et des délégués syndicaux,
- par simple autorisation de l'inspecteur du travail pour permettre une meilleure utilisation des équipements ou le maintien de l'emploi, après avis du comité d'entreprise (ou des DP) et des délégués syndicaux.

La situation des salariés

Les salariés travaillant en équipes de fin de semaine sont dans la plupart des cas des salariés à temps partiel (horaires inférieurs d'au moins 1/5^e à la durée hebdomadaire normale). L'employeur doit donc respecter les dispositions applicables au temps partiel en particulier l'obligation d'un contrat écrit précisant les conditions d'emploi (voir fiche n° 14).

Par ailleurs, les salariés en équipes de fin de semaine ont droit à une rémunération majorée de 50 % par rapport au salaire horaire normal.

Enfin, pour l'application des règles relatives aux congés payés, il faut retenir une équivalence de 6 jours ouvrables pour 2 jours ouvrés s'ils travaillent 2 jours et de 6 jours ouvrables pour 3 jours ouvrés s'ils travaillent 3 jours (circ. ministérielle du 30.06.87).

Textes : art. L. 221-5-1, art. R. 221-14 et suivants

La récupération des heures perdues

La récupération est la possibilité pour l'employeur de faire effectuer des heures de travail en plus de l'horaire normal pour rattraper des heures qui ont été perdues certaines semaines en raison de circonstances exceptionnelles.

Les principes

La récupération n'est possible que pour les heures perdues en dessous de 39 h par suite d'une interruption collective de travail résultant :

- de causes accidentelles,
- d'intempéries ou de cas de force majeure,
- d'opérations d'inventaire,
- du chômage d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (pont),
- du chômage d'un jour précédant les congés annuels.

La récupération des heures perdues pour des raisons économiques est interdite depuis la loi du 28.02.86. Dans ce cas l'employeur ne peut que recourir au chômage partiel (voir fiche n° 12).

La nature des heures de récupération

Les heures récupérées ne sont pas des heures supplémentaires mais des heures déplacées dont l'exécution a été différée. Elles sont donc rémunérées au taux normal, sans majoration.

La mise en place

L'employeur peut mettre en place la récupération dans les cas autorisés par la loi, après information et consultation du comité d'entreprise (ou des DP) et information préalable de l'inspecteur du travail.

Les modalités de la récupération

Les modalités de la récupération sont fixées par décret. Les heures perdues doivent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. De plus, elles ne doivent pas augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 h par semaine. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut déroger à ces modalités.

La situation des salariés

La récupération est une décision de l'employeur qui s'impose aux salariés. Ils ne peuvent ni l'exiger, ni la refuser. La décision de l'employeur s'impose y compris aux salariés absents au moment de la perte des heures.

La rémunération des heures récupérées

Les heures récupérées ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne donnent lieu ni à rémunération supplémentaire, ni à majoration de salaire :

- soit l'employeur maintient le salaire au moment de la perte des heures et leur récupération n'est pas rémunérée ;
- soit l'employeur pratique une retenue de salaire au moment de la perte des heures et celles-ci sont payées normalement lors de leur récupération.

Textes : art. L. 212-2, art. L. 212-2-2, art. D. 212-1 et suivants.

Le chômage partiel

On parle de chômage partiel lorsque l'employeur réduit la durée du travail en dessous de 39 h en raison de difficultés économiques, de problèmes d'approvisionnement, de sinistre. Les salariés bénéficient d'une indemnisation qui compense en partie leur perte de salaire.

Les principes

Le chômage partiel est essentiellement un système d'indemnisation qui repose sur des allocations publiques et des allocations conventionnelles complémentaires.

Les allocations publiques

Les allocations publiques sont attribuées pour les heures perdues en dessous de 39 h en raison d'une réduction ou d'une suspension temporaire d'activité due à la conjoncture économique ou une restructuration de l'entreprise, à des difficultés d'approvisionnement, à un sinistre ou des intempéries exceptionnelles, ou à toute autre circonstance exceptionnelle (sauf les conflits collectifs). L'allocation par heure perdue est égale à 65 % du minimum garanti en vigueur au 1^{er} juillet (soit 9,672 F depuis le 01.07.88). L'indemnisation est limitée à 500 h par an.

Les allocations conventionnelles

L'accord national du 21.02.68 prévoit une indemnisation complémentaire, à l'exclusion des cas d'intempéries ou dus à d'autres circonstances exceptionnelles. L'indemnisation conventionnelle complète les allocations publiques à concurrence de 50 % du salaire horaire habituel avec un minimum de 24,25 F (depuis le 01.10.87).

Certaines branches professionnelles ne sont pas couvertes par cet accord ou ont mis en place un système d'indemnisation qui leur est propre.

La mise en place

L'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et faire une demande d'allocations publiques au directeur départemental du travail. Celui-ci se prononce uniquement sur l'attribution des allocations publiques. La mise en chômage partiel est une décision de l'employeur.

La situation des salariés

Les salariés soumis à l'accord du 21.02.68 bénéficient d'une indemnisation égale à 50 % de leur rémunération horaire avec un minimum de 24,25 F par heure perdue. L'indemnisation est versée par l'employeur qui se fait rembourser le montant des allocations publiques par l'Etat. En tout état de cause l'employeur doit assurer une rémunération mensuelle minimale égale au SMIC multiplié par la durée légale du travail sur le mois (169 h).

En cas de chômage partiel total

En cas d'arrêt total d'activité, les salariés bénéficient de l'indemnisation ci-dessus pendant 4 semaines. Au-delà, ils sont pris en charge par l'assurance chômage (pour 6 mois au plus avec réexamen de leur situation au bout de 3 mois).

Textes : art. L. 351-25, art. R. 351-50 et suivants, art. L. 141-11, accord du 21.02.68.

Les horaires individualisés

Les horaires individualisés dits « mobiles », « variables » ou « à la carte », sont la possibilité offerte aux salariés d'aménager individuellement leurs horaires de travail. Ils constituent une dérogation au principe de l'horaire collectif.

Les principes

Les horaires individualisés permettent aux salariés d'aménager leur temps de travail à la fois à l'intérieur de la semaine et de la journée par le choix de leurs horaires, et également d'une semaine sur l'autre par des reports d'heures.

Les aménagements d'horaires

En pratique, les horaires individualisés se concrétisent le plus souvent :

- par des plages horaires fixes au cours de la journée où les salariés ont l'obligation d'être présents,
- par des plages horaires mobiles en début, milieu et fin de journée à l'intérieur desquelles les salariés peuvent choisir leurs heures d'arrivée et de départ.

Les reports d'heures

Les horaires individualisés permettent également des reports d'heures d'une semaine sur l'autre dans la limite de 3 heures. Le cumul des reports ne peut dépasser 10 heures. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut fixer des limites différentes (inférieures ou supérieures).

Ces reports d'heures sont sans effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires dès lors qu'ils résultent d'un libre choix des salariés.

La mise en place

L'employeur ne peut mettre en place les horaires individualisés que pour « répondre aux demandes de certains salariés », et après accord du comité d'entreprise (ou des DP) ou en l'absence de représentants du personnel, après autorisation de l'inspecteur du travail avec l'accord des salariés (en cas d'accord collectif, l'accord du CE reste nécessaire). Les modalités précises des horaires individualisés – définition des plages mobiles, règles applicables aux reports d'heures, procédure de contrôle (pointage) – peuvent faire l'objet soit d'un accord au sein du CE, soit d'un accord collectif, soit d'une note de la direction.

La situation des salariés

Les salariés peuvent choisir leurs horaires à l'intérieur des plages mobiles. Les reports d'heures leur permettent également de travailler plus ou moins que la durée hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise en compensant leurs crédits ou leurs débits d'heures les semaines suivantes. D'une façon générale, les heures qu'ils effectuent librement au-delà de 39 h ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne le redeviennent que si elles sont imposées par l'employeur. En pratique, les salariés devront le plus souvent se soumettre à des procédures de pointage permettant le décompte de leurs horaires.

Textes : art. L. 212-4-1, art. D. 212-4-1.

Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est une forme individuelle de réduction et d'aménagement du temps de travail qui repose sur un accord entre l'employeur et le salarié. Il se concrétise par un contrat de travail écrit précisant les conditions d'emploi.

Les principes La définition légale

La loi définit comme travail à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5^e à la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Cette durée est soit la durée légale (39 h/semaine, 169 h/mois), soit la durée conventionnelle en vigueur dans l'entreprise si celle-ci est inférieure (ex. : 38 h/semaine, 164 h/mois).

Ainsi pour 39 h, les horaires à temps partiel sont ceux inférieurs à 32 h par semaine ou 136 h par mois.

Conséquences de cette définition

Les salariés qui ont un horaire compris entre 32 h et 39 h ou entre 136 h et 169 h doivent être considérés comme des salariés à temps complet, même si leur rémunération est proportionnelle à leur temps de travail. Les dispositions légales sur le temps partiel ne leur sont pas applicables.

Si la loi fixe des maxima pour le temps partiel, par contre elle n'impose aucun horaire minimum. Il est donc possible de conclure un contrat à temps partiel pour quelques heures seulement.

Enfin, l'organisation du temps partiel peut se faire sur la semaine ou sur le mois, mais pas sur des durées plus longues. Cela exclut donc en principe l'annualisation du temps partiel.

Les temps partiels particuliers

A côté du régime général du temps partiel, la loi prévoit quelques formes particulières :

- le congé parental à mi-temps pour élever un enfant (art. L. 122-28-1) ;
- la préretraite à mi-temps dans le cadre d'un licenciement économique ou d'un contrat de solidarité (art. L. 322-4 2^o et 3^o) ;
- la retraite progressive qui permet de faire liquider une partie de la retraite en conservant une activité à temps partiel (loi du 5.01.88, art. R. 351-39 et suivants du code de la sécurité sociale) ;
- les équipes de fin de semaine (voir fiche n° 10).

Ces formes particulières de temps partiel obéissent à des règles spécifiques.

La mise en place

L'employeur est libre de proposer ou de refuser le temps partiel, mais il ne peut pas l'imposer.

Il faut distinguer l'introduction du temps partiel dans l'entreprise, de sa mise en œuvre qui doit donner lieu à des contrats de travail écrits avec chaque salarié concerné.

L'introduction du temps partiel

Avant d'introduire le temps partiel dans l'entreprise, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou les DP) et transmettre son avis à l'inspecteur du travail. Il doit ensuite communiquer au comité (ou aux DP), une fois par an, un bilan sur l'application du temps partiel dans l'entreprise.

En l'absence de représentants du personnel, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail avant d'introduire le temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel

Le temps partiel doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et chaque salarié concerné qui se concrétise par un contrat de travail écrit. Ce contrat doit obligatoirement préciser :

- la qualification professionnelle,
- la rémunération,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, sa répartition dans la semaine ou le mois, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition,
- le nombre d'heures complémentaires que l'employeur peut demander au salarié.

La situation des salariés

Le choix du temps partiel

Les salariés sont libres d'accepter ou de refuser une proposition de travail à temps partiel. Le refus ne peut constituer ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement. Toutefois, s'il s'agit d'une proposition d'embauche, l'employeur n'est pas tenu, en cas de refus, de proposer un autre emploi à temps complet.

Par ailleurs, le temps partiel n'est pas un droit. Les salariés ne peuvent l'exiger, sauf s'il s'agit d'une demande de congé parental à mi-temps pour élever un enfant (art. L. 122-28-1).

Priorité d'accès et retour à temps plein

Si le temps partiel n'est pas un droit, la loi prévoit toutefois une double priorité pour les salariés de l'entreprise :

- priorité d'accès aux emplois à temps partiel pour ceux qui sont à plein temps,
- priorité de retour au temps complet pour ceux qui sont à temps partiel.

Cette double priorité ne joue que pour des emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Les heures complémentaires

L'employeur peut faire effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Ces heures sont rémunérées normalement sans majoration. Elles sont obligatoires dans les limites fixées par le contrat. Au-delà de ces limites, le refus de les effectuer ne peut constituer ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent dépasser le tiers de la durée du travail prévue au contrat (ex. : 6 h maxi pour un contrat de 18 h/semaine). De plus, la durée totale du travail, heures complémentaires comprises, doit rester inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

L'égalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à plein temps, notamment :

- leur rémunération doit être proportionnellement la même à qualification égale,
- leur ancienneté doit être calculée comme s'ils avaient travaillé à temps complet,
- leurs congés payés ont la même durée, soit 5 semaines par an.

Textes : art. L.212-4.2 et suivants.

Le travail intermittent

L'ordonnance du 11 août 1986 a créé une nouvelle sorte de contrat : les contrats de travail intermittent qui alternent périodes travaillées et non travaillées. Ces contrats constituent une forme d'aménagement du temps de travail.

Les principes Les emplois visés

Les contrats de travail intermittent sont destinés à pourvoir des « emplois permanents... qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées » (art. L. 212-4-8).

Cela vise des activités ou des tâches qui sont par nature discontinues ou variables mais qui nécessitent de façon habituelle et répétitive le recours aux mêmes emplois. Sont notamment concernées les activités saisonnières ou cycliques, les surcroûts périodiques d'activité...

La nature des contrats intermittents

Les contrats de travail intermittent sont des contrats à durée indéterminée alternant périodes travaillées et non travaillées en fonction de l'activité. Il n'y a pas rupture du contrat entre chaque période de travail.

La mise en place

L'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent que si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise en prévoit la possibilité. Sa mise en œuvre doit ensuite donner lieu à un contrat écrit avec chaque salarié.

Le contenu des accords

Les accords doivent définir les emplois concernés et organiser le travail intermittent, en particulier fixer les périodes d'activité. La loi réserve aux seuls accords de branche étendu les cas où ces périodes ne peuvent être fixées avec précision. Ils doivent alors déterminer « les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et horaires de travail... ». Les accords peuvent aussi prévoir un lissage des salaires.

Le contenu des contrats

Le contrat de travail intermittent doit préciser : la qualification, la rémunération, les périodes d'activités, la répartition des heures de travail dans ces périodes, la durée annuelle minimale de travail (les heures complémentaires ne pouvant dépasser le quart de cette durée).

La situation des salariés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient de l'ensemble des droits légaux et conventionnels reconnus aux salariés à temps complet. Les périodes non travaillées sont prises en compte pour l'ancienneté. En réalité, l'application des droits pose de nombreux problèmes en raison du caractère intermittent du travail. Bien que la loi ne l'impose pas ces problèmes d'application devraient être examinés et réglés par les accords pour éviter les difficultés pratiques.

Textes : art. L. 212-4-8 et suivants

INDEX ALPHABÉTIQUE

A

Accords de branche	
• Domaines réservés	14
• Extension	12
• Tableau récapitulatif	16
Accords dérogatoires	
• Définition	11
• Limites	13
• Niveaux	14
• Tableau récapitulatif	16
Accords d'entreprise	
• Domaines d'intervention	14
• Droit d'opposition	12
• Obligation de négociier	11
• Tableau récapitulatif	16
Accords illégaux	14
Accord national interprofessionnel du 21.03.89	18
Affichage des horaires	5
Aides financières à la négociation	12
Amplitude de la journée	8
Annualisation du temps de travail	8
Astreintes	4

C

Chômage partiel	34
Chômage partiel total	34
Comité d'entreprise	
• Consultations spécifiques	10
• Prerogatives générales	9
Contingent annuel (heures sup.)	22
Contrat à temps partiel	36
Contrat de travail intermittent	38
Contreparties aux aménagements	13
Cycle	23

D

Décrets sur la durée du travail	4
Délégués du personnel (consultation)	10
Droit d'opposition (accords d'entreprise)	12
Durée légale du travail	4
Durées maximales du travail	
• Hebdomadaires	7
• Journalières	5

E

Equipes alternantes	26
Equipes chevauchantes	26
Equipes de fin de semaine	32
Equipes successives	26

H

Heures complémentaires	37
Heures de dérogation	5
Heures d'équivalence	4
Heures de récupération	33
Heures supplémentaires	22
Horaires individualisés	35
Horaires de travail	21

J

Journée continue	8
Journée de travail	8

M

Modification des horaires	9
Modulation	24

N

Négociation collective	
• Limites	13
• Niveaux	14
• Obligation annuelle	11

O

Organisation du temps de travail	7
----------------------------------	---

R

Repos compensateur (heures sup.)	22
Repos hebdomadaire	30
Récupération des heures perdues	33

S

Sanctions pénales	7
Semaine de travail	7

T

Temps partiel	36
Travail en continu	27
Travail du dimanche	30
Travail effectif	4
Travail par équipes	26
Travail intermittent	38
Travail de nuit	28
Travail par relais	26
Travail par roulement	29

Au sommaire des prochains numéros :
 - l'utilisation des heures de délégation
 - la négociation annuelle d'entreprise

BON D'ABONNEMENT

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

Code postal _____ Bureau distributeur _____

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an : Tarif normal : 214 F ☐

Tarif adhérents CFDT : 197 F ☐

Jumelé avec le code des fonctions publiques : 475 F ☐

Pour les adhérents CFDT, indiquer la fédération : _____

Ci-joint un chèque à l'ordre de CFDT Presse

A photocopier et à retourner à CFDT Presse : 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19

A n'utiliser que pour un nouvel abonnement. Merci.

Vente au numéro

Des anciens numéros d'Action Juridique sont encore disponibles. Prix franco :

- jusqu'au n° 68 : 30 F
- du n° 69 au n° 73 : 43 F
- à partir du n° 74 : 44 F

Nous indiquer par lettre le ou les numéros souhaités, joindre un chèque à l'ordre de CFDT-Presse et envoyer le tout à
CFDT-PRESSE 4 bd de la Villette - 75955 Paris cedex 19

Pour s'abonner

Vous n'êtes pas abonnés et vous venez de découvrir Action Juridique.

Abonnement annuel ordinaire : 214 F ; réservé aux adhérents CFDT : 197 F

Abonnement annuel pour l'étranger : 256 F

Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 475 F

Abonnement groupés avec réception individuelle : tarif spécial à partir de 10 ex. s'adresser à CFDT Presse.

Indiquer par lettre nom et adresse en capitales, joindre le chèque correspondant à l'ordre de CFDT-Presse et envoyer le tout à : CFDT-Presse 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19. Tél: (1) 42 03 81 40.

Pour renouveler son abonnement

Utiliser le bulletin qui vous est envoyé et sur lequel figure votre numéro d'abonné. Cela facilite grandement notre travail.

En cas de changement d'adresse

Indiquer votre nouvelle adresse en joignant impérativement l'étiquette d'envoi légèrement collée sur votre revue.

Service gratuit de copie de document

Action Juridique offre à ses abonnés un service privilégié : le droit à la copie d'un document cité dans la revue. Pour bénéficier de ce service, indiquer lisiblement la demande, joindre obligatoirement une étiquette d'envoi et envoyer le tout à :

Rédaction Action Juridique, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19.

Service réponse à vos questions

Ce service spécial est réservé à nos abonnés. Formuler votre question par lettre adressée à

Rédaction Action Juridique, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19.

La rédaction vous répondra soit directement, soit dans la rubrique Réponses à vos questions.

Service classement Action Juridique

Chaque année Action Juridique publie une table alphabétique des informations publiées dans la revue. Cette table est commune à Action Juridique et à la rubrique Juridique de Syndicalisme-hebdo.

« Vos droits » sur Minitel : 36.15 - CFDT

Faites 36.15 sur votre téléphone puis tapez CFDT sur votre minitel et vous aurez accès à deux guides : pour les salariés du privé, pour les fonctionnaires.