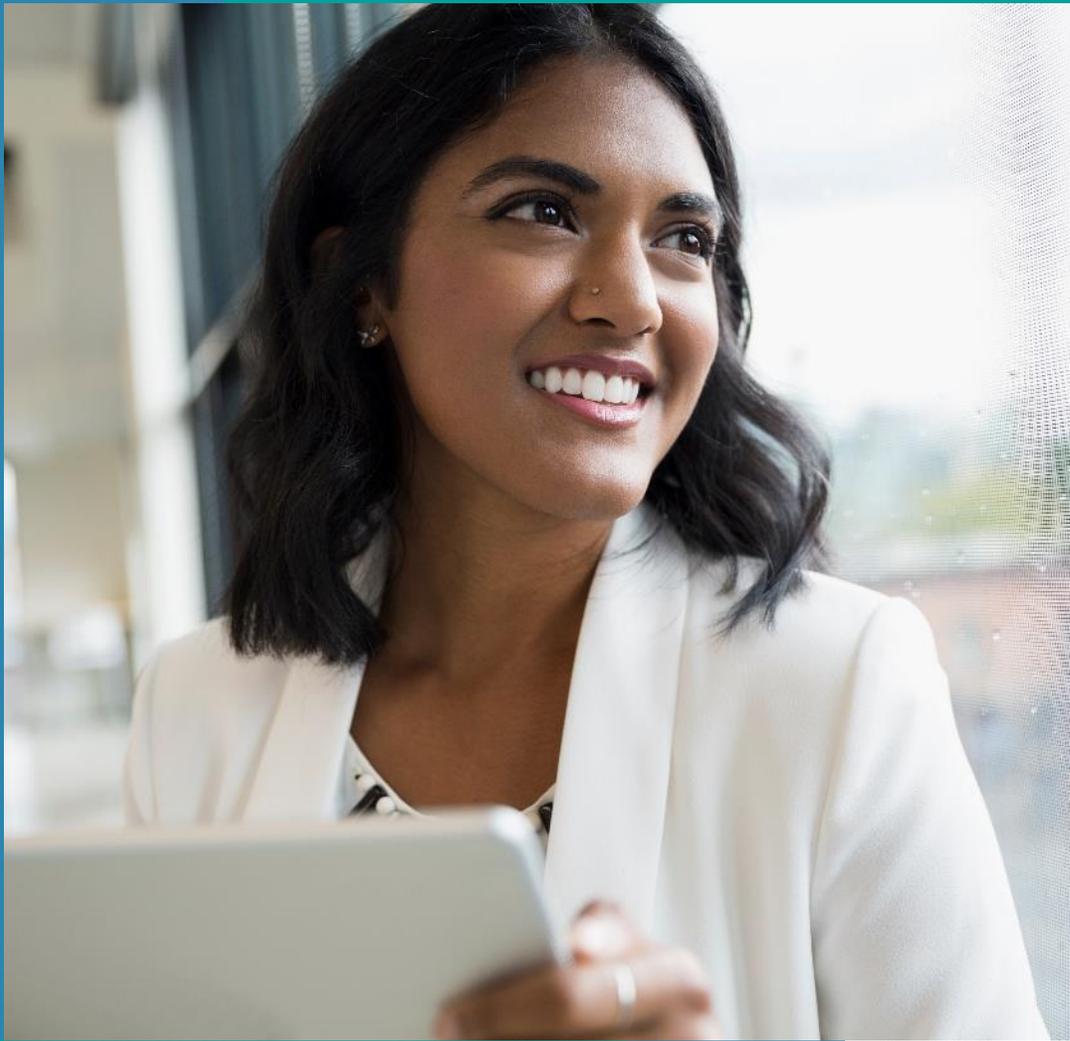




La durée et l'aménagement du temps de travail

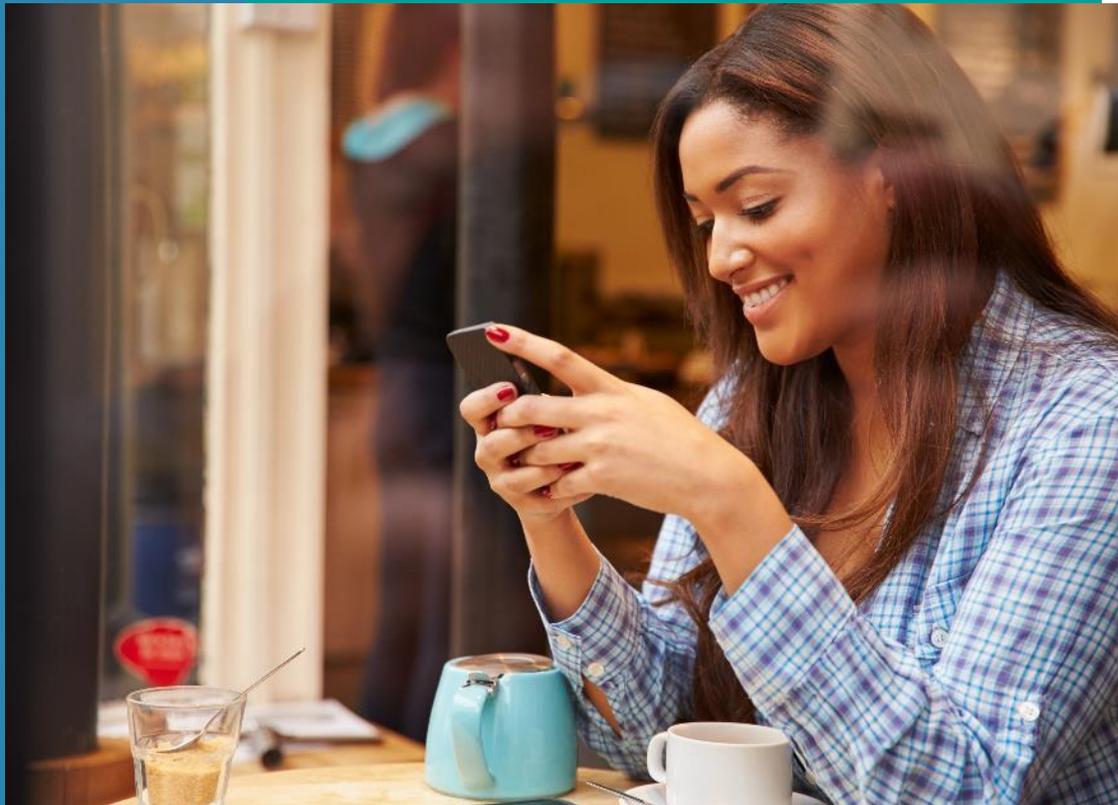


J'ai des difficultés pour organiser les réunions, les formations ; je souhaiterais imposer des plages horaires aux salariés en forfait jours. Est-ce possible ?

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous ne pouvez pas imposer des plages horaires de présence aux salariés en forfait jours. Si vous imposez des horaires aux salariés en forfait jours, ils ne peuvent pas être considérés comme des salariés autonomes. Ce sont des salariés intégrés soumis à l'horaire collectif et au régime des heures supplémentaires.



Emmanuel revendique le paiement d'heures supplémentaires effectuées le mois précédent ; son manager lui a répondu qu'il avait accompli ces heures de sa propre initiative et qu'elles ne seraient pas payées. Il insiste car ses heures sont bien réelles et enregistrées dans le logiciel de temps. Que répondez-vous ?

Votre réponse

- Les heures supplémentaires sont accomplies à la demande de l'employeur. Mais il y a aussi heures supplémentaires dès lors que ce dernier en a, au moins tacitement, admis la réalisation ou lorsque les heures effectuées sont la conséquence de la quantité ou de la nature du travail demandé au salarié.
- Lorsqu'une procédure interne subordonne le paiement des heures supplémentaires au fait que l'employeur ait donné son accord préalable pour leur exécution, l'absence d'accord préalable ne prive pas le salarié de son droit au paiement lorsque l'employeur a connaissance des heures supplémentaires effectuées (en l'espèce, par des fiches de pointage) et ne s'oppose pas à leur exécution. Les juges considèrent qu'il y a accord tacite de l'employeur (cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40628).



Romane conteste la suppression de ses jours RTT pendant ses deux semaines de congés sans solde. A-t-elle raison ?

- Oui
- Non

Non

- **Non**, la salariée n'a pas raison.
- Quand un mécanisme de jours de RTT (ex. : accord d'aménagement du temps de travail) repose sur une logique d'acquisition hebdomadaire, un salarié qui ne dépasse pas la durée collective du travail de référence (ex. : 35 h) sur une semaine donnée en raison d'une absence n'acquiert pas de droit à repos cette semaine-là, sauf si l'absence est assimilée à du travail effectif pour l'acquisition des jours de RTT.
- Or le congé sans solde n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, la salariée n'acquiert donc pas de RTT pendant cette période, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire.



Sms manager : « Des réponses divergences circulent dans l'équipe quant à la période pendant laquelle un salarié est considéré comme travailleur de nuit ? » Quelle est la bonne réponse

- Entre 20H et 5H
- Entre 21H et 6H
- Entre 22H et 7H
- Entre 23H et 8H

Votre réponse

- Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit (Article L. 3122-29 du Code du travail alinéa 1)
- Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée, elle doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.
- Est également considéré comme un travailleur de nuit le salarié qui :
 - soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant les périodes considérées comme travail de nuit par le Code du travail (soit entre 21h et 6h, entre 21h et 7h, entre 24h et 7h).
 - soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures pendant les périodes considérées comme travail de nuit au sens du Code du travail. Le nombre minimal d'heures de travail et la période de référence sont fixés par convention ou accord collectif étendu. A défaut, est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

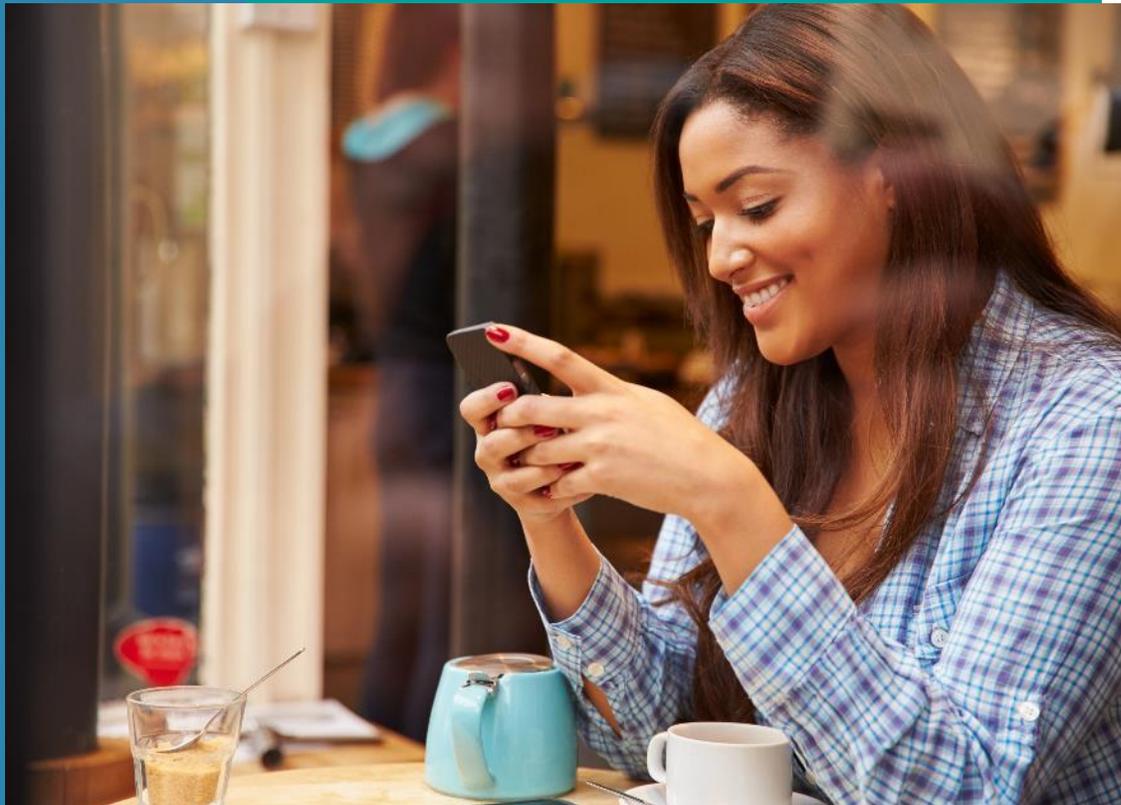


Ce lundi était férié et nous n'avons pas travaillé. Le reste de la semaine nous avons travaillé 34 heures au lieu des 28 heures habituelles. Mon équipe prétend qu'il y a 6 heures supplémentaires alors que nous n'avons même pas fait 35 heures dans la semaine. Est-ce vrai ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui. Mais deux « théories » s'affrontent :
- La Cour de cassation a précisé qu'en matière d'heures supplémentaires, les jours fériés chômés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles contraires (cass. soc. 4 avril 2012, n° 10-10701. Cette solution générale vaut pour la notion même d'heures supplémentaires, et donc pour tous les droits qui y sont attachés (majorations de salaire, contrepartie obligatoire en repos, nombre d'heures à imputer sur le contingent).
- Pour la Cour de cassation, les 6 heures travaillées en plus ne sont pas juridiquement des heures supplémentaires, la durée légale du travail n'ayant pas été dépassée sur la semaine compte tenu du lundi de Pentecôte. Ces 6 heures effectuées en plus seront rémunérées au taux normal (cass. soc. 4 avril 2012, n° 10-10701).
- Attention la position de l'administration du travail est différente : (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000), le salarié a fait $(34 + 7) - 35 = 6$ heures supplémentaires majorées. Néanmoins, aucune heure supplémentaire ne sera imputée sur le contingent annuel et si le contingent annuel a déjà été dépassé, aucune heure ne donne droit à contrepartie obligatoire en repos.



« Nous avons un énorme surcroît de travail et Juliette refuse d'accomplir des heures supplémentaires. En a-t-elle le droit ? »

- Oui
- Non

Non

- En principe, non. Le refus du salarié d'effectuer d'accomplir des heures supplémentaires sans motif légitime constitue un refus d'obéissance ou un abandon de poste. Le refus peut même constituer une faute grave en cas de refus d'effectuer de telles heures pour accomplir un travail urgent.
- En cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations légales (ex. : non-paiement des heures supplémentaires, non-respect des durées maximales de travail, non-respect des temps de repos), les salariés peuvent valablement refuser d'exécuter les heures supplémentaires demandées ; en cas de rupture du contrat de travail, celle-ci constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
-



« Nous avons quelques problèmes d'approvisionnement, le fournisseur ayant du mal à nous livrer ; j'ai prévenu les salariés que nous réduirons les heures supplémentaires la semaine prochaine et passerons de 39 à 37 heures ? Je sens une certaine hostilité ; puis je le faire ? »

- Oui
- Non

Oui

- Oui.
- En l'absence de convention de forfait, les heures supplémentaires ne sont pas garanties et l'employeur peut en diminuer le nombre :
 - sans que cela modifie le contrat de travail
 - sauf s'il commet un abus ou s'il s'est engagé sur un certain volume d'heures
- De même, les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas de modification du contrat de travail.



« Quelle est la durée maximale de travail par jour ? certains me disent 10 heures, d'autres 12 heures ? je suis un peu perdu. »

Votre réponse

- La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :
 - À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail
 - En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité
 - Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien.
- En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.
- Ajoutons que le temps de repos quotidien doit être de 11 heures et que l'amplitude maximale est de 13 heures.



« Sophie me demande comment on calcule les 1607 heures annuelles ; je ne sais jamais comment expliquer le calcul »

On part des jours calendaires annuels. On retire, samedis et dimanches, jours fériés légaux et jours de congés payés. Le solde est de jours heures = arrondis à heures par le législateur. On ajoute : heures pour la journée de solidarité et on obtient heures annuelles.

Votre réponse

- On part des 365 jours calendaires annuels,
- On retire, 104 samedis et dimanches, 8 jours fériés légaux et 25 jours de congés payés.
- Le solde est de 228 jours * 7 heures = 1596 arrondis à 1600 heures par le législateur.
- On ajoute : 7 heures pour la journée de solidarité et on obtient 1607 heures annuelles.



« Alexandre me demande comment sont calculés les 218 jours des forfaits jours des salariés autonomes ? je sais plus quel est le calcul »

On part des jours calendaires annuels. On retire :
samedis et dimanches, jours fériés légaux et jours de
congés payés. Le solde est de jours duquel on retire jours
de repos, soit jours auxquels à été rajouté jour au titre de
a journée de solidarité soit jours.

Votre réponse

- On part des 365 jours calendaires annuels.
- On retire : 104 samedis et dimanches, 8 jours fériés légaux et 25 jours de congés payés.
- Le solde est de 228 jours duquel on retire 11 jours de repos, soit 217 jours auxquels à été rajouté 1 jour au titre de la journée de solidarité soit 218 jours.