



Pause Sociale

Temps de travail, quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

Les obligations relatives à **la durée du travail** et à **l'organisation du temps de travail des salariés** au niveau de l'entreprise sont vastes et parfois complexes à appréhender. Il est donc essentiel d'avoir en tête **les règles applicables**, et notamment **les droits et devoirs de l'employeur** en matière de temps de travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de temps de travail ?

Les obligations de l'employeur dépendent de **l'organisation du temps de travail** choisie. En effet il est possible d'opter pour **des horaires collectifs** ou **des horaires individualisés**.

Pour les salariés suivant des horaires collectifs

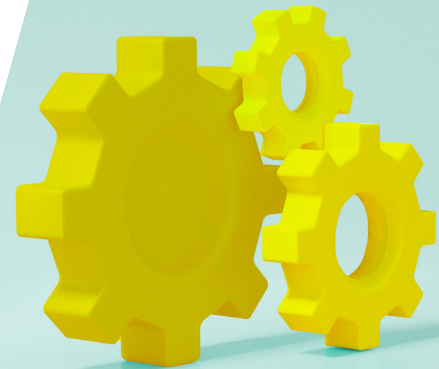
L'employeur peut, dans l'exercice de **son pouvoir d'organisation de l'entreprise**, fixer l'horaire collectif **par décision unilatérale**. Le **CSE** doit être préalablement consulté sur **l'horaire collectif initial** et sur **les projets de modification de cet horaire** lorsque la modification envisagée est suffisamment importante.

L'horaire collectif doit faire l'objet **d'un affichage sur les lieux du travail**. Un double de cet horaire doit être transmis **à l'inspecteur du travail**.



Bon à savoir :

L'horaire collectif peut aussi être fixé par accord collectif.



Pour les salariés disposant d'horaires individualisés

L'employeur peut déroger à la règle de l'horaire collectif en instituant dans l'entreprise **des horaires individualisés** (dits également « variables », « à la carte » ou « flexibles »). Les horaires individualisés comportent **des plages fixes** (périodes de présence obligatoire) et **des plages mobiles** (périodes de présence facultative).

Dans les entreprises dotées d'un CSE, la mise en place d'horaires individualisés est subordonnée à **une demande des salariés** et à **l'avis conforme du CSE**.

Dès lors que le salarié ne suit pas les horaires collectifs de l'entreprise, l'employeur est tenu de tenir **un décompte quotidien et hebdomadaire des heures de travail effectuées par le salarié**. Ce décompte est tenu **à la disposition du CSE et de l'inspection du travail** pendant une durée d'un an.

Quelle est la durée maximale de travail par semaine ?

La durée légale du travail est fixée à **35 heures par semaine**. Cependant, sauf dispositions conventionnelles contraires, **le temps de travail maximum est de :**

48 heures
par semaine

44 heures
en moyenne sur une période de
12 semaines consécutives

10 heures
par jour

Les salariés bénéficient également de **durées minimales de repos de :**

11 heures consécutives
entre deux journées de travail

35 heures consécutives
pour les repos hebdomadaires



Bon à savoir :

Des dispositions particulières sont applicables aux salariés mineurs.

La durée du travail étant en principe calculée sur la semaine civile, c'est donc chaque semaine qu'il convient de **décompter les heures supplémentaires** réalisées par vos salariés.

Pour rappel, les heures supplémentaires concernent **les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail**, qui sont effectuées **à la demande de l'employeur ou avec son accord**.

Il est donc nécessaire, en tant qu'employeur, de suivre avec attention **la durée du travail de vos salariés**.



Comment se calculent les contreparties aux heures supplémentaires ?

Les salariés bénéficient de **contreparties aux heures supplémentaires effectuées**. En l'absence de dispositions conventionnelles particulières, les heures supplémentaires sont majorées à hauteur de :

- **25% pour les 8 premières heures** supplémentaires effectuées
- **50% au-delà**

Il est possible de remplacer tout ou partie du paiement de ces heures supplémentaires par **l'octroi d'un repos compensateur**, qui bénéficiera d'une majoration identique.

La mise en place de ce repos se fait par **accord collectif d'entreprise ou de branche** ou, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, **par décision unilatérale de l'employeur sous réserve que le CSE, s'il existe, ne s'y soit pas opposé**.

En quoi consiste le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Les entreprises sont soumises à un **contingent annuel d'heures supplémentaires**, au-delà duquel les heures supplémentaires ouvrent droit, en plus de la majoration évoquée dans le paragraphe précédent, à **du repos compensateur obligatoire**.

En l'absence de disposition conventionnelle plus favorable, la durée de ce repos est de **50% pour les entreprises de moins de 20 salariés, et de 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés**.

Par exemple, **pour une heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent**, le salarié d'une entreprise aura droit à un repos :

- De **30 minutes** s'il appartient à une entreprise **de moins de 20 salariés**
- De **1 heure** s'il appartient à une entreprise **de plus de 20 salariés**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé **par accord collectif**.

A défaut de dispositions conventionnelles, il est fixé à **220 heures par an pour chaque salarié**.

Et pour les salariés en forfait jours ?

Il est possible de **décompter le travail de certains salariés sous la forme d'un forfait en jours travaillés sur l'année**, dans la limite de **218 jours par an** (ou d'un plafond de jours inférieur déterminé par l'accord).

La mise en place **des conventions de forfait annuel en jours** nécessite la conclusion :

- **d'une convention ou d'un accord collectif** le prévoyant
- **d'une convention individuelle** de forfait avec chaque salarié concerné

La mise en place de ce type d'organisation du temps de travail n'est possible que pour **les salariés qui disposent d'une véritable autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** en raison des fonctions qu'ils exercent.

A défaut, ce type de contrat pourra être **remis en cause en cas de contentieux** et les risques prud'homaux sont conséquents (paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures notamment).

La mise en place de ce forfait jours nécessite par ailleurs **le respect de nombreuses conditions de fond et de forme** (décompte des jours travaillés, tenue d'un entretien annuel, ...).

**Votre équipe implid
reste à vos côtés**

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.