

FIXATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

HORAIRE COLLECTIF

POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

À défaut de clauses dans le contrat de travail, l'horaire de travail relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur.

Cass. soc. 27 juin 2001 – Sté Rectif 15000 c /Murat

C'est à l'employeur de décider des heures de début et de fin de la journée de travail, de limiter la pause de midi. Ce dernier dispose par conséquent d'une certaine latitude pour effectuer des modifications d'horaires.

L'horaire de travail ne constitue pas en principe un élément du contrat de travail, mais entre seulement dans les conditions de travail. Il peut par conséquent être modifié sans que le salarié puisse s'y opposer.

Cass. soc. 8 juillet 1998 – Sté Clinique Pasteur c/Krieger

Cass. soc. 17 octobre 2000 – Durandal c/Association Ladapt

À titre d'exemple, le changement d'horaire consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail ainsi que la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et non une modification du contrat.

Cass. soc. 22 février 2000 – Felmann c/Cabinet de pneumologie des docteurs Lacroix, Darneau, Ravier et Lombard

De la même façon, à défaut d'une clause contractuelle expresse prévoyant l'horaire quotidien et le bénéfice de la pause de midi, l'employeur en changeant l'horaire et en demandant aux salariés de travailler pendant l'heure du déjeuner fait usage de son pouvoir de direction.

Cass. soc. 17 octobre 2000 – Durandal c/Association Ladapt

Refus du salarié

L'employeur peut unilatéralement changer les conditions de travail du salarié dont font notamment partie les horaires de travail. Par conséquent, le refus du salarié de se soumettre à ces nouveaux horaires est constitutif d'une faute et peut justifier, le cas échéant, un licenciement pour faute grave.

Cass. soc. 2 février 1999 – Fettaka c/Hakim

La faute grave peut toutefois être écartée lorsque la situation personnelle du salarié le justifie. Ainsi, le refus par le salarié d'un changement des conditions de travail portant à la fois sur l'horaire quotidien et sur les tâches demandées, lesquels n'avaient pas varié depuis **20** années, ne constitue pas une faute grave.

Cass. soc. 9 avril 2002 – Capella c /SARL GMA

LIMITES

Contractualisation de l'horaire

Les parties au contrat de travail peuvent décider d'insérer dans le contrat de travail le principe d'horaires stricts. Dans ce cas, l'horaire de travail est "contractualisée" et ne peut être modifié unilatéralement par l'une des parties.

Exemples jurisprudentiels

"À défaut d'une clause contractuelle expresse excluant le travail du samedi, l'employeur, en demandant aux salariés de travailler ce jour ouvrable, fait usage de son pouvoir de direction" ;

Cass. soc. 17 octobre 2000 – Ancey c/SA Clinique Sainte-Marie

Une Cour d'appel ayant relevé que le contrat de travail spécifiait "vos horaires de travail seront conformément à votre demande du lundi au jeudi 8 h 30 - 17 h et le vendredi 8 h 30 – 16 h" a exactement décidé que ces horaires expressément précisés, à la demande du salarié, et acceptés par l'employeur, présentaient un caractère contractuel.

Cass. soc. 11 juillet 2001 – SCP Paris, Marie Saint-Germain c /Afchain

Par ailleurs, si la fixation de l'horaire de travail entre dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur, la durée du travail telle que mentionnée au contrat de travail constitue quant à elle, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Cass. Soc. 20 octobre 1998 – Bull. Civ. V n° 433

Modification de la durée du travail

Par opposition à la fixation de l'horaire de travail, la durée contractuelle du travail constitue un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord du salarié. Le fait qu'une compensation salariale soit proposée au salarié ne modifie pas le régime de la modification de la durée du travail.

Cass. soc. 20 octobre 1998 – Bonimond c/SA La Maille Souple

Exception

La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Article L. 1222-7 du Code du travail

L'acceptation par le salarié d'un horaire réduit imposé par l'employeur ne peut résulter de la seule poursuite du travail par le salarié.

À titre d'exemple, lorsque le contrat de travail a été conclu pour une durée de 39 heures par semaine, cette durée contractuelle s'impose et ne peut être remise en cause par l'apposition de la signature du salarié sur un relevé d'horaires établi par l'employeur.

Cass. soc. 16 février 1999 – Société Resto ferme c/Guinet

À l'opposé, les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent réglementaire annuel et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas une modification du contrat de travail.

Cass. soc. 9 mars 1999 – RJS 4/99 n° 522

Abus de droit

L'employeur, dépositaire du pouvoir de direction, ne doit pas en faire un usage abusif ou discriminatoire.

Tel est le cas, lorsque l'entreprise met le salarié dans l'impossibilité, du fait de l'absence de transports en commun, de se rendre à l'heure prévue sur son nouveau lieu de travail.

Cass. soc. 10 janvier 2001 – Abdallah c/Sté La Rayonnante Groupe Ten

Par conséquent, le changement d'horaire doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise (exemple : réorganisation d'un service...) et non sur un motif discriminatoire.

Modification de l'équilibre du contrat de travail

Lorsque le changement de l'horaire est d'une importance particulière, il peut porter atteinte à l'équilibre contractuel et entraîner de ce fait une modification du contrat de travail.

À titre d'exemple, constitue une modification du contrat de travail :

- le fait, pour l'employeur, de vouloir imposer le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou l'inverse ;

Cass. soc. 19 février 1997 - Sté Euromarché c/Amoyal

Cass. Soc. 5 juin 2001 – Bull. Civ. V n° 206

Cass. Soc. 18 décembre 2001 – SA Colirail c/Roger

Peu importe à cet égard que le contrat de travail comporte une clause conférant à l'employeur la possibilité de modifier l'horaire de travail des intéressés selon les nécessités de l'entreprise.

La solution est différente lorsque les modalités particulières d'aménagement et d'organisation du temps de travail impliquent un travail de nuit (salarié travaillant par roulement et sans horaire fixe dans une station service, ouverte **24 heures sur 24**).

Cass. soc. 12 juillet 1999 – Chartier c/Sté Ulysse

- le fait, pour l'employeur, d'imposer un nouvel horaire impliquant un travail du dimanche ;

Cass. soc. 10 mai 1999 - Sté Saison Dorée c/Latoui et autres

- le fait, pour un employeur, d'imposer le passage d'un horaire fixe à un horaire variable ;

Cass. soc. 14 novembre 2000 – Bull. Civ. V n° 365

- le fait, pour un employeur, d'imposer le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu ;

Cass. soc. 18 décembre 2000 – Dauenhauer c /SA Hyper clair

- le fait, pour un employeur, de transformer un horaire de travail à temps complet en horaire de travail à temps partiel, peu importe que cette modification ait été ou non prévue par le contrat de travail ;

Cass. soc. 29 juin 1999 – Rabhi c/Caisse des dépôts développement C3D

- le fait, pour un employeur, d'imposer à des salariés qui travaillent pendant 4 jours dans la semaine de travailler un jour supplémentaire.

Cass. soc. 23 janvier 2001 - Decaud et a. c /SA AGB

Refus du salarié

À l'inverse d'un refus d'une modification des conditions de travail, le refus par le salarié d'accepter une modification d'un élément de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc. 20 octobre 1998 – Bonimond c/SA La Maille Souple

Par conséquent, la modification du contrat de travail est subordonnée à l'accord du salarié. Sauf en cas de modification collective pour motif économique, l'employeur doit apporter la preuve de l'acceptation du salarié.

La seule poursuite du contrat de travail aux nouvelles conditions par le salarié ne suffit pas à établir que ce dernier a accepté les nouvelles conditions de travail.

RÈGLES CONCERNANT LA RÉPARTITION ET LA FIXATION DES HORAIRES COLLECTIFS

Fixation de l'horaire collectif

Il appartient à l'employeur, sous réserve d'une consultation préalable des représentants du personnel, de fixer l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'entreprise, doit être affiché en caractères lisibles dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Un double de l'horaire doit être préalablement adressé à l'inspection du travail.

Article D. 3171-2 du Code du travail

Répartition et fixation des horaires collectifs

Les règles relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires sont fixées par décret.

Ces décrets prévoient notamment comme possibilités de répartition de l'horaire de travail, une répartition :

- égale sur 5 jours avec 2 jours de repos hebdomadaire dont le lundi ou le samedi ;
- égale sur les 6 jours ouvrables de la semaine.

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise aux règles relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine.

PAIEMENT DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

L'article 4 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat permet au salarié, en accord avec l'employeur, de convertir le repos compensateur acquis en majoration de salaire.

Caractère transitoire

La possibilité de monétiser le repos compensateur de remplacement est ouverte au salarié à compter du 1^{er} janvier 2008 pour une période de deux ans à savoir jusqu'au 31 décembre 2009.

Demande du salarié

La demande de monétisation du RCR est faite par le salarié avec l'accord de son entreprise.

Taux du paiement

Le repos compensateur est converti, à due concurrence, en une majoration salariale dont le taux ne peut être inférieur à celui qui serait applicable aux heures supplémentaires.

Exemple

Majoration minimum de 25 % pour une entreprise n'appliquant pas d'accord collectif.

Régime social et fiscal

Les rémunérations versées suite à la monétisation du RCR bénéficient du régime social et fiscal de la loi TEPA du 21 août 2007.

Elles font l'objet :

- d'une déduction de cotisation patronale (**0,50 €** ou **1,50 €** de l'heure, selon l'effectif de l'entreprise) ;
- d'une réduction de cotisation salariale (sur la base du taux de cotisation salariale dans la limite de **21,50 %**) ;
- d'une exonération d'impôt sur le revenu.

HORAIRE INDIVIDUALISÉ

L'horaire de travail est en principe collectif.

Toutefois, l'entreprise peut déroger à la règle de fixation de l'horaire collectif en instituant à la demande de certains salariés, un système d'horaires individualisés.

Ce système permet de laisser au salarié une part d'initiative dans la détermination de son temps de travail (fixation des moments de début et de fin de la journée notamment).

Le salarié est ainsi autorisé à fournir sa prestation de travail dans un cadre plus souple comportant des plages fixes (période de présence obligatoire) et des plages mobiles (périodes de présence facultative).

Le salarié peut, par exemple, choisir ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur d'une plage mobile (exemple : entre **8 h 30** et **10 h** le matin et **17 h** et **18 h 30** le soir). Tous les salariés doivent toutefois être présents dans l'entreprise pendant la durée de la ou des plages fixes (exemple : entre **10 h** et **17 h**).

La plage fixe peut être continue, avec une pause obligatoire minimale de **45** minutes pour le déjeuner.

Exemple

Organisation du temps de travail avec plage fixe et plage mobile.

7 h.	10 h.	13 h.	14 h. 30	17 h.	20 h.
	10 h.	12 h. 30	14 h. 30	17 h.	20 h.

Plage mobile

Plage fixe

MISE EN PLACE

La mise en place d'horaires individualisés est subordonnée à une demande préalable du personnel, à l'absence d'opposition des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et à l'information de l'inspecteur du travail.

Article L. 3122-23 du Code du travail

L'employeur doit, par conséquent, préalablement à l'instauration d'horaires individualisés recueillir non seulement l'avis mais aussi l'accord du comité d'entreprise, ce dernier disposant en la matière d'un droit d'opposition.

Constitue un délit d'entrave (entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise), le refus par le chef d'entreprise sans motif légitime de consulter le comité d'établissement sur l'instauration pour les salariés de cet établissement, d'horaires de travail individualisés.

Cass. crim. 16 septembre 2003 – Charpentier

De la même façon, la dénonciation ou la suspension d'horaires individualisés ne peut intervenir qu'après information des instances représentatives du personnel et des salariés dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Cass. soc. 10 décembre 2003 – Maestro c/Société Action mesure contrôle (AMC)

La pratique des horaires individualisés est également possible dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, sous réserve qu'elle réponde à une demande librement exprimée par les salariés concernés.

En plus du constat de l'accord des salariés, l'inspecteur du travail doit avoir donné l'autorisation de mettre ces horaires en application.

Demande préalable du personnel

La mise en place d'horaires individualisés est soumise à une demande préalable du personnel.

Par ailleurs, aucune forme particulière n'est exigée pour l'expression de la demande des salariés. Le caractère effectif de celle-ci est apprécié à l'examen des documents adressés à l'inspecteur du travail. L'employeur n'est pas tenu de donner suite à une demande du personnel s'il estime que l'institution d'horaires individualisés est contraire aux intérêts et à la bonne marche de l'entreprise.

Non opposition des représentants du personnel

L'avis du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, doit être recueilli de manière expresse à l'occasion des réunions de l'instance compétente, les procès-verbaux faisant foi.

Il est souhaitable que la consultation des représentants du personnel s'effectue sur la base d'un document écrit précisant les modalités d'organisation des horaires individualisés.

En cas de divergence de vue, il est considéré qu'il n'y a pas d'opposition dès lors que le projet présenté n'a pas été rejeté par la majorité des voix des membres présents. Enfin, en cas de vote à bulletin secret, il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Selon la Cour de cassation, le comité d'entreprise, ou les délégués du personnel, ont le pouvoir de s'opposer aux propositions formulées par l'employeur mais ils ne peuvent, par un vote, faire adopter, leur propre plan d'horaires pour le substituer à celui du chef d'entreprise.

Cass. Crim. 4 novembre 1983 – Dunkerque Normandie c/Gombert

En revanche, les représentants du personnel peuvent faire des suggestions à l'employeur afin de l'amener lui-même à modifier ses propositions.

Enfin, l'horaire variable peut être introduit par des dispositions de nature juridique différentes telles que règlement spécifique, protocole d'accord au niveau du comité d'entreprise ou accord d'établissement conclu avec les syndicats.

Information de l'inspecteur du travail

L'information de l'inspecteur du travail est assurée par la communication de l'horaire individualisé, accompagné de son document support (règlement spécifique...), ainsi que des procès-verbaux de réunions et de l'horaire collectif du personnel.

Ce dernier reste en effet indispensable pour apprécier la durée moyenne du travail en vue, notamment, du calcul des majorations afférentes aux heures supplémentaires et de la détermination du nombre d'heures susceptibles de donner lieu à récupération collective.

Dans le cas où la formule d'horaire adoptée comporterait des modalités non conformes aux textes en vigueur, l'inspecteur du travail serait alors conduit à inviter l'employeur à les modifier, ou à les retirer.

MODALITÉS

Report d'heures

L'article L. 3122-25 du Code du travail prévoit que les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre, dans la limite de **3 heures**, sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Les heures effectuées par le salarié dans le cadre de l'horaire individualisé n'engendrent pas d'heures supplémentaires dans la mesure où elles résultent d'un libre choix du salarié concerné.

Le cumul des reports d'heures ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de **10**.

Une convention, un accord collectif étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des possibilités de report plus larges.

Exemple

Possibilité de report égal à 5 heures par semaine avec un total d'heures reportées ne pouvant excéder 15.

Pour leur entrée en vigueur, les accords d'entreprise ou d'établissement ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un nombre de voix supérieur à 50 % du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Conclusion d'un accord avec le comité d'entreprise

Un accord conclu avec le comité d'entreprise sur les conditions du report d'heures d'une semaine sur l'autre ne permet de déroger au report prévu légalement.

Dans ce cas, à défaut de précisions prévues dans la convention collective, le report d'une semaine sur l'autre et le cumul maximum, ne peuvent être effectués que dans le cadre prévu par le code du travail.

Article D. 3122-2 du Code du travail

Cass. soc. 21 février 2007 Société Logex centre Loire c/berton

Horaires individualisés et heures supplémentaires

Aucun paiement de majorations au titre des heures supplémentaires n'est dû au salarié travaillant sous le régime d'un horaire individualisé dès lors et seulement si l'intéressé détermine seul ses heures de présence dans l'entreprise.

Il en résulte que, dès l'instant où l'employeur demande à l'intéressé d'effectuer une heure de travail, celle-ci doit être considérée comme s'ajoutant à un programme global que le salarié s'est fixé pour respecter l'horaire hebdomadaire moyen de base.

Par conséquent, toute heure demandée expressément par l'employeur doit être rétribuée au tarif majoré des heures supplémentaires.

Lorsqu'il y a des dépassements individuels de l'horaire hebdomadaire collectif, l'employeur doit en être tenu pour responsable, même s'il ne les a pas ordonnés, dès lors qu'il les a admis. Il est redevable, dans ce cas, des majorations pour les heures supplémentaires effectuées.

Dénonciation ou suspension de l'horaire individualisé

La dénonciation ou la suspension d'horaire individualisé ne peut intervenir qu'après information des instances représentatives du personnel et des salariés dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Cass. soc. 10 décembre 2003 – Maestro c/Société Action mesure contrôle (AMC)

À défaut, la décision de l'employeur de suspendre l'horaire variable est irrégulière et inopposable au salarié.

Dès lors, le refus du salarié de se soumettre au nouvel horaire ne constitue pas une faute.

À l'inverse, lorsque la pratique d'horaires individualisés est régulièrement dénoncée par l'employeur, les salariés doivent se soumettre à l'horaire collectif sans pouvoir invoquer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Seuls pourraient, le cas échéant, s'opposer à un changement de régime horaire, les salariés à l'égard desquels le régime horaire a été contractualisé.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

HORAIRE INDIVIDUALISÉ

Définition	Dispositif permettant au salarié de choisir son horaire de travail (horaire de départ et/ou d'arrivée) dans la limite de plages dites mobiles. <i>Autres dénominations : "horaire variable", "à la carte"...</i>
Mise en place	La mise en place de l'horaire individualisé est subordonnée : <ul style="list-style-type: none"> ■ à la demande du personnel ; ■ l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ; ■ l'information de l'inspecteur du travail. <i>Article L. 3122-23 du Code du travail</i> Lorsque la majorité des membres du comité d'entreprise se prononce contre un projet d'horaires variables, ou individualisés, l'employeur ne peut pas l'imposer. Dans les entreprises ne disposant pas de représentant du personnel, la mise en place d'horaires individualisés est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail avec l'accord du personnel. <i>Article L. 3122-24 du Code du travail</i>
Salariés handicapés	Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail bénéficient à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi. Les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée. <i>Article L. 3122-26 du Code du travail</i>
Durée maximale du travail	durée hebdomadaire : - 48 heures par semaine - 44 heures sur 12 semaines durée quotidienne - 10 heures par jour
Report d'heures	Les heures supplémentaires sont en principe décomptées à la semaine. Toutefois, dans le cadre des horaires individualisés, le Code du travail autorise un report d'heures d'une semaine sur l'autre, dans la limite de 3 heures. Le cumul des heures reportées ne peut excéder 10 heures.
Dispositions conventionnelles <i>(accord collectif étendu, accord d'entreprise ou d'établissement)</i>	Elles peuvent prévoir : - un report d'heures supérieures à 3 heures par semaine, en respectant les durées maximales du travail ; - une périodicité différente de la semaine pour les reports (exemple : annualisation, mensualisation...)

Régime des heures supplémentaires	Les heures reportées dans le cadre du crédit maximum prévu à l'accord ne font pas l'objet d'un paiement majoré, ni d'un repos compensateur. Seules, les heures excédant le crédit maximum donnent lieu à l'application du régime des heures supplémentaires	
Avantages	Pour le salarié	Pour l'entreprise
	<ul style="list-style-type: none"> - souplesse dans l'organisation du temps de travail (heures de début et de fin de la journée) - report d'heures excédentaires permettant la prise de repos 	<ul style="list-style-type: none"> - fixation des plages fixes et mobiles en fonction de l'activité de l'entreprise - dérogation au régime des heures supplémentaires (report au-delà de la semaine)
Inconvénients	Pour le salarié	Pour l'entreprise
	<ul style="list-style-type: none"> - limitation du paiement des heures supplémentaires du fait du système de report des heures 	<ul style="list-style-type: none"> - obligation du contrôle horaire ; - complexité dans la gestion