

# CONTRÔLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

---

## HORAIRE COLLECTIF

### AFFICHAGE

Lorsque les salariés d'une entreprise, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou par la personne à laquelle celui-ci a délégué ses pouvoirs, doit être affiché dans chacun des lieux de travail.

L'horaire doit indiquer les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ainsi que les heures et la durée du repos.

*Article D. 3171-1 du Code du travail*

### MODIFICATION DE L'HORAIRE

Toute modification de l'horaire doit donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification affichée dans les mêmes conditions que l'horaire initial.

### INFORMATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Un double de l'horaire et des rectifications éventuellement apportées doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

*Article D. 3171-4 du Code du travail*

### TRAVAIL PAR CYCLE

Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycle, l'affichage doit indiquer le nombre de semaines que comporte le cycle et pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.

*Article D. 3171-5 du Code du travail*

### TRAVAIL PAR RELAIS, ROULEMENTS OU ÉQUIPES SUCCESSIVES

En cas d'organisation du travail par relais, roulements ou équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, doit être indiquée :

- soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire ;
- soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

*Article D. 3171-7 du Code du travail*

## MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif de modulation, l'affichage doit comporter le programme indicatif de la modulation.

En cas de changement de programme, un nouvel affichage doit être effectué en respectant le délai prévu à l'article L. 3122-2 du Code du travail (7 jours ouvrés ou délai prévu par accord collectif).

En outre, un récapitulatif horaire annuel des heures effectuées depuis le début de la période de référence doit être mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié lorsque ce départ a lieu en cours de période. Le récapitulatif doit apparaître sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de cette période.

## ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Un récapitulatif horaire annuel doit également figurer sur un document annexé au dernier bulletin de paie.

*Article D. 3171-13 du Code du travail*

## REGISTRE DU TRAVAIL DU DIMANCHE

■ dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur affiche les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :

- soit un autre jour que le dimanche,
- soit du dimanche midi au lundi midi,
- soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur,
- soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L'affiche est facilement accessible et lisible et un exemplaire est adressé, avant affichage, à l'inspecteur du travail.

*Article R. 3172-1 du Code du travail*

■ dans les entreprises et établissements qui n'accordent pas le repos hebdomadaire selon l'une des modalités prévues à l'article R. 3172-1, un registre spécial mentionne les noms des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime. Pour chaque salarié, le registre précise le jour et les fractions de journées choisies pour le repos.

*Article R. 3172-2 du Code du travail*

■ nouveaux embauchés :

L'inscription des salariés récemment embauchés sur le registre spécial des salariés soumis à un régime particulier de repos hebdomadaire est obligatoire après un délai de six jours. Jusqu'à l'expiration de ce délai, et à défaut d'inscription sur le registre, l'inspection du travail ne peut réclamer qu'un cahier régulièrement tenu portant l'indication du nom et la date d'embauche des salariés.

*Article R. 3172-3 du Code du travail*

■ mise à jour du registre :

Le registre spécial est tenu constamment à jour. La mention des journées de repos dont bénéficie un salarié peut toujours être modifiée à condition de le porter au registre avant de recevoir exécution. Toutefois, cette modification ne peut priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

*Article R. 3172-4 du Code du travail*

■ communication et mise à disposition du registre :

Le registre spécial est tenu à la disposition de l'inspection du travail qui le vise au cours de sa visite.  
Il est communiqué aux salariés qui en font la demande.

*Article R. 3172-5 du Code du travail*



## HORAIRE INDIVIDUEL

### SALARIÉS CONCERNÉS

Sont notamment concernés par les horaires individuels, les salariés à temps partiel, les salariés sous un régime d'horaire variable, les salariés sous convention de forfait.

#### Décompte quotidien

Lorsque les salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché (salariés à temps partiel, itinérants, etc...) la durée du travail de chaque salarié doit être décomptée quotidiennement :

- par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.

La seule indication de l'amplitude journalière, sans mention de la durée des coupures et des pauses, est considérée comme insuffisante et ne correspond pas aux prescriptions légales.

*Cass. crim. 25 janvier 2000*

#### Dérogations

Les dispositions sur le contrôle de l'horaire quotidien ne sont pas applicables :

- aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de travail prévoyant des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ou accords fixent les modalités de contrôle de la durée du travail ;
- aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de branche étendus prévoyant une quantification préalablement déterminée du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail.

*Article D. 3171-9 du Code du travail*

#### Récapitulatif hebdomadaire

En plus du décompte horaire quotidien, l'entreprise doit procéder à une récapitulation hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectuées chaque semaine par le salarié.

*Article D. 3171-8 du Code du travail*

#### Modalités de contrôle

Aucune forme particulière n'est imposée à l'employeur pour le décompte du temps de travail. L'entreprise peut recourir à un système d'enregistrement manuel (fiches déclaratives, cahiers...) ou automatique (badges...).

L'employeur peut demander aux salariés d'enregistrer eux-mêmes leur temps de travail (système autodéclaratif).

Le décompte peut également être assuré par la hiérarchie ou un salarié spécialement chargé du contrôle des temps.

Le fait de confier cette opération au salarié ne peut exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale en cas de mauvaise exécution de leur part.

*Circulaire ministérielle 93-9 du 17 mars 1993 – BO travail 1993 n° 10*

## Archivage

Les documents de comptabilisation des heures de travail de chaque salarié doivent être conservés à la disposition de l'inspecteur du travail pendant un an.

*Articles L. 3171-3 et D. 3171-16 du Code du travail*

## Responsabilité de l'employeur

Lorsque le décompte des heures de travail est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

*Article L. 3171-4 du Code du travail*

Sont ainsi visés, les systèmes de correctifs a posteriori du décompte horaire (système d'écrêtement).

## Support informatisé

L'employeur a l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, préalablement à la décision de mettre en place dans l'entreprise les moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

*Article L. 2323-32 du Code du travail*

Par ailleurs, lorsqu'il y a traitement automatique d'informations nominatives, l'employeur a l'obligation d'effectuer une déclaration préalable à la commission nationale de l'informatique et des libertés.

*Article 6 – Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978*

Toute modification ou suppression ultérieure de ce traitement doit également être déclarée.

L'employeur qui passe outre à cette obligation s'expose à une peine de prison de **3 ans** et à une amende de **45 000 €**.

*Article 226-16 du Code pénal*

D'autre part, toute sanction prise en considération d'éléments tirés de l'application d'un système de surveillance non déclaré est inopposable au salarié.

## Exemple

*Une société a mis en œuvre un système de badges géré par des moyens automatisés et permettant d'identifier les salariés à leur entrée et à leur sortie des locaux de l'entreprise. Ce traitement aboutissant à un contrôle, n'ayant fait l'objet d'une déclaration à la CNIL que 2 ans plus tard, le licenciement d'un salarié suite à son refus de déférer au contrôle est dépourvu de cause réelle et sérieuse.*

*Cass. soc. 6 avril 2004 – Société Allied Signal Industrial Fibers SA c/Pacheco*

## Salariés au forfait

### Cadres au forfait en heures

L'accord collectif mettant en place le forfait peut prévoir des modalités particulières de contrôle de la durée du travail. Ces modalités se substituent alors aux dispositions légales prévues pour les horaires individualisés.

*Article D. 3171-9 du Code du travail*

À défaut de telles mentions dans l'accord, ce sont les dispositions de droit commun qui s'appliquent (décompte quotidien, récapitulatif hebdomadaire).

■ **Dispositions spécifiques aux cadres en forfait annuel :**

lorsque l'accord prévoit des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires supérieures aux limites légales, il doit :

- prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces maxima conventionnels,
- déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

**Cadres au forfait en jours**

L'accord prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit en outre prévoir :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;
- les conditions de contrôle de son application et prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

D'autre part, la durée du travail des cadres au forfait en jours doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

*Article D. 3171-10 du Code du travail*

L'employeur doit tenir, à la disposition des inspecteurs du travail, pendant **3** ans le ou les documents existant dans l'entreprise et permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés.

**Information du salarié**

Lorsque les salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié.

Ce document doit comporter les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, les différents types de repos compensateurs (repos de remplacement, contrepartie obligatoire en repos) ;
- le nombre de repos compensateurs effectivement pris au cours de ce mois ;
- le nombre de repos effectivement pris au cours du mois, lorsqu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou demi-journées de repos a été institué dans l'entreprise.

*Article D. 3171-12 du Code du travail*

## SANCTIONS

### Infractions à la durée du travail

L'article R. 3124-3 du Code du travail sanctionne les infractions à la durée du travail d'une amende de IV<sup>e</sup> classe (**750 €** maximum).

L'amende est prononcée pour chaque salarié indûment employé.

### *Infractions à la législation sur les heures supplémentaires*

Les infractions à la réglementation sur les heures supplémentaires et du repos compensateur sont punies de la même peine.

*Article L. 3124-6 et 7 du Code du travail*

### *Infractions relatives à la présentation des documents*

Le non respect des dispositions relatives à la présentation de documents permettant de comptabiliser les heures de travail des salariés est passible de l'amende prévue pour les contraventions de III<sup>e</sup> classe (**450 €** maximum).

*Article R. 3173-3 du Code du travail*

### Dissimulation d'heures supplémentaires

La mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention de forfait, une dissimulation d'emploi salarié.

*Article L. 8221-5 du Code du travail*

Cette infraction est punissable d'un emprisonnement de **2 ans** et d'une amende de **3 000 €**.

Toutefois, la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué. Tel n'est pas le cas lorsque cette mention d'un nombre d'heures inférieur résulte d'une erreur de rédaction.

*Cass. soc. 29 octobre 2003 – Korner c/SA Bausson et a.*