

AMÉNAGEMENT HEBDOMADAIRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

FIXATION DE L'HORAIRE COLLECTIF SUR LA SEMAINE

MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

La première modalité d'aménagement du temps de travail consiste pour l'entreprise à fixer le temps de travail sur la semaine.

Ainsi, l'entreprise peut-elle prévoir :

- une réduction de la durée quotidienne du temps de travail.

Exemple

7 heures par jour sur 5 jours.

- une réduction hebdomadaire de la durée du travail.

Exemples

Réduction d'une demi-journée de la durée hebdomadaire.

*Alternance dans les durées de travail quotidiennes (ex : 3 * 8 h + 2 * 5 h 30 mn).*

Organisation du travail sur 4 jours.

POUVOIR UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR

La modification de la durée hebdomadaire du travail entraîne une modification de l'horaire de travail. L'employeur dispose à cet égard du pouvoir unilatéral de modifier l'horaire de travail dans l'intérêt de l'entreprise.

Ainsi, en a-t-il été jugé «qu'il appartient à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir d'organisation de l'entreprise, d'apprécier l'opportunité d'une modification d'horaire ou d'une fermeture totale ou partielle, dès lors que le juge ne relève pas qu'il se soit déterminé dans un intérêt autre que celui de l'entreprise, il ne peut substituer son appréciation à la sienne pour retenir une faute à son encontre».

Cass. soc. 21 juillet 1981 – Bull. civ. V, n° 724

Par contre, en imposant au salarié un horaire de travail inférieur à celui résultant du contrat de travail, le nouvel employeur a modifié son contrat. La rupture du contrat de travail résultant du refus du salarié d'accepter une modification de son contrat s'analyse en un licenciement.

Cass. soc. 21 mars 2000 – Santiago c/ Sim et a.

Le changement d'horaire consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire de travail au sein de la journée, alors que la durée du travail et 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 de travail.

Cass. soc. 22 février 2000 – Bernizet c/Cabinet de pneumologie Lacroix

Ce principe admet deux exceptions :

- lorsque le salarié passe d'un horaire de jour à un horaire de nuit.

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

L'employeur qui souhaite substituer un horaire de travail de nuit à un horaire de travail de jour doit obtenir l'accord du salarié nonobstant la clause de variabilité des horaires qui ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur d'imposer une telle modification.

- lorsque le salarié est amené à travailler le dimanche.

CONSULTATION PRÉALABLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La fixation ou la modification de l'horaire collectif par voie de décision unilatérale de l'employeur est subordonnée à une information et une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En effet, en vertu de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant la durée du travail.

MESURES DE PUBLICITÉ

Affichage de l'horaire

Conformément à l'article L. 3171-1 du Code du travail, le chef d'établissement doit afficher les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail au sein de l'atelier ou du service.

Cet horaire est daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet.

Le nouvel horaire est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé à l'extérieur, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

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

Information de l'inspection du travail

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

Article D. 3171-4 du Code du travail

MODIFICATION PAR ACCORD

L'entreprise peut, par ailleurs, modifier l'horaire collectif par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.