

# DUREE DU TRAVAIL

## Table des Matières

1.	DUREE LEGALE DU TRAVAIL .....	4
A	Calcul de la durée du travail.....	4
1	Le temps de travail effectif .....	4
2	L'amplitude.....	4
3	Temps de pause et temps de repas .....	5
3.1	Temps de pause : .....	5
3.2	Temps de repas : .....	5
4	Temps de trajet.....	6
5	Temps d'habillage et de déshabillage .....	6
6	Astreintes .....	7
6.1	<b>Définition</b> (L.3121-5, ancien article L 212-4 bis du code du travail).....	7
6.2	<b>Mise en place</b> .....	8
6.3	<b>Information</b> .....	8
6.4	<b>Rémunération</b> .....	8
7	Heures de permanence .....	9
7.1	<b>Mise en place</b> (L.3121-9, ancien article L 212-4 du code du travail).....	9
7.2	<b>Rémunération</b> .....	10
B	Durées maximales du travail .....	10
1	Durée maximale journalière : .....	10
1.1	La <b>durée quotidienne</b> du travail effectif ne peut excéder : .....	10
1.2	<b>Dérogations</b> .....	10
2	Durée maximale hebdomadaire : .....	11
2.1	La durée hebdomadaire du travail peut être dépassée sous réserve de respecter deux maxima : .....	11
2.2	<b>Dérogation</b> à la durée <b>moyenne</b> maximale : .....	11
2.3	<b>Dérogation</b> à la durée <b>maximale</b> absolue : .....	14
3	Droit à un repos et à un temps de pause : .....	14
3.1	Droit à un repos quotidien et hebdomadaire minimal : .....	14
2.	LES HORAIRES DE TRAVAIL .....	19
A	L'horaire collectif.....	19
1	Définition : .....	19
2	Formalités : .....	19
3	Cadre et répartition de l'horaire collectif sur les jours de la semaine .....	19
B	L'horaire individualisé .....	20
1	Définition : .....	20
2	Report d'heures et heures supplémentaires.....	21
3	Formalités : .....	21
3.	FORMES PARTICULIERES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	22
A	Le travail par relais et par roulement : .....	22
1	Définition .....	22
1.1	<b>Le travail par relais</b> consiste à répartir le personnel par équipes et à faire travailler ces équipes à des heures différentes dans la journée. ....	22
1.2	<b>Le travail par roulement</b> consiste à répartir différemment les journées de travail entre le personnel qui, de ce fait, n'a pas les mêmes jours de repos. ....	22
2	Mise en place .....	23
B	Le travail par équipes successives (ou travail posté) : .....	23
1	Définition .....	23
2	Mise en place .....	24
C	TRAVAIL LA NUIT .....	24

1	Définition du travailleur de nuit :.....	24
2	Définition du travail de nuit :.....	25
3	Mise en place du travail de nuit (ou extension à de nouvelles catégories de salariés).....	25
4	Durée maximale du travail de nuit :.....	26
	<b>4.1 Durée maximale quotidienne (L.3122-34, ancien article L.213-3 du code du travail) :.....</b>	<b>26</b>
	<b>4.2 Durée maximale hebdomadaire (article L.3122-35 du code du travail): .....</b>	<b>26</b>
5	Contrepartie accordée aux travailleurs de nuit :.....	26
6	Changements de poste.....	27
4.	REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	29
A	La modulation : .....	29
1	Définition :.....	29
2	Mise en place .....	29
3	Durée et répartition de la durée du travail : .....	30
4	Régime des heures excédant la durée légale.....	31
5	Rémunération.....	31
6	Récupération des absences.....	32
B	Le cycle.....	34
1	Définition.....	34
2	Mise en place .....	35
3	Heures supplémentaires : .....	35
4	Calcul de la rémunération :.....	35
C	Réduction de la durée du travail sous forme de jour de repos.....	38
1	Prise des journées ou demi-journées de repos sur une période 4 semaines .....	38
	<b>1.1 Dispositif.....</b>	<b>38</b>
	<b>1.2 Heures supplémentaires.....</b>	<b>38</b>
2	Prise des journées ou demi-journées de repos sur l'année.....	39
	<b>2.1 Dispositif.....</b>	<b>39</b>
	<b>2.2 Heures supplémentaires.....</b>	<b>39</b>
5.	LA RECUPERATION .....	41
A	Définition : .....	41
B	Mise en place.....	41
6.	LES CADRES .....	43
A	Cadres dirigeants (art. L 212-15-1 du code du travail) .....	44
	<b>1.1 Définition : .....</b>	<b>44</b>
2	Régime :.....	45
B	Cadres « intégrés » (art. L 212-15-2 du code du travail).....	45
1	Définition :.....	45
2	Régime :.....	46
C	Autres cadres (art. L 212-15-3 du code du travail) .....	46
1	Définition :.....	46
2	Régime :.....	46
	<b>2.1 Forfaits en heures hebdomadaire ou mensuel (article L 212-15-3, I).....</b>	<b>47</b>
	<b>2.2 Forfait en heures sur l'année (article L 212-15-3, II).....</b>	<b>47</b>
	<b>2.3 Forfait en jours sur l'année (article L 212-15-3, III).....</b>	<b>48</b>
7.	HEURES SUPPLEMENTAIRES (L 212-5 et suivants du Code du travail).....	52
A	Définition et décompte .....	52
1	Durée du travail prise en compte. ....	53
2	Cadre hebdomadaire du décompte.....	53
	<b>2.1 Principe .....</b>	<b>53</b>
	<b>2.2 Dérogations .....</b>	<b>53</b>
3	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires .....	53
4	Preuve .....	54
B	Contingent annuel .....	54
1	Objet et fixation .....	54

1.1	Le contingent détermine :.....	54
1.2	Le contingent d'heures supplémentaires applicable est celui <b>fixé</b> :.....	54
2	Salariés concernés (article D 212-25) .....	55
2.1	Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'applique : .....	55
2.2	Sont, en revanche, exclus du champ du contingent, et par voie de conséquence de celui du repos compensateur obligatoire : .....	55
3	Décompte .....	55
4	Conditions d'utilisation .....	56
5	Heures effectuées hors contingent .....	57
6	Les heures choisies .....	57
C	Majorations.....	58
1	Suppression de la notion de bonification .....	59
2	Taux des majorations .....	59
2.1	<b>Entreprises de plus de 20 salariés (effectif au 2-04-2005)</b> .....	59
2.2	<b>Entreprises de 20 salariés et moins (effectif au 2/04/2005)</b> .....	59
3	Calcul et paiement des majorations .....	60
3.1	Les primes à inclure dans la base de calcul des majorations sont celles qui constituent la contrepartie directe du travail effectué par le salarié. Ainsi, à titre d'exemple : .....	61
3.2	Les primes à exclure dans la base de calcul des majorations sont celles qui ne dépendent pas du travail effectivement fourni par le salarié. Ainsi, à titre d'exemple : .....	61
3.3	Les majorations pour heures supplémentaires ont la nature d'un salaire et doivent figurer sur le <b>bulletin de paie</b> . .....	61
3.4	<b>Repos compensateur de remplacement</b> (art. L 212-5, II du code du travail) .....	61
3.5	Il est possible de prévoir le remplacement de tout ou partie du <b>paiement des heures supplémentaires et des majorations</b> s'y rapportant par un repos compensateur équivalent :. 61	
3.6	Ce repos <b>s'ajoute</b> , pour les heures supplémentaires y ouvrant droit, au <b>repos compensateur obligatoire</b> .....	62
3.7	Le salarié doit être informé périodiquement de ses droits à repos compensateur dans les mêmes conditions que celles du repos compensateur obligatoire.....	62
4	Convention de forfait .....	62
4.1	<b>Conditions de validité</b> .....	62
4.2	<b>Application du forfait</b> .....	63
4.3	<b>Décompte de la durée du travail et repos compensateur</b> .....	63
D	Repos compensateur légal (article L 212-5-1 du code du travail).....	63
1.1	<b>Durée du repos</b> .....	63
1.2	<b>Le volume d'heures supplémentaires effectuées</b> .....	65
1.3	<b>Entreprises de plus de 20 salariés</b> .....	65
1.4	<b>Entreprises de 20 salariés au plus</b> .....	66
2	Ouverture du droit au repos (article D 212-10 du code du travail) .....	66
3	Information du salarié (article D 212-22 du code du travail).....	66
4	Modalités de prise du repos (article L 212-5-1 du code du travail) .....	67
5	Régime du repos (article L 212-5-1 du code du travail).....	68

# 1. DUREE LEGALE DU TRAVAIL

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine :

- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date était de **plus de 20 salariés** ;
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises dont l'effectif à cette date était **inférieur ou égal à 20 salariés**.

Ces 35 heures peuvent être dépassées mais dans la limite des durées maximales de travail autorisées.

## A Calcul de la durée du travail

### 1 Le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est **à la disposition de l'employeur**, doit **se conformer à ses directives** sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article L.3121-1, ancien article L 212-4 du code du travail).

### 2 L'amplitude

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Principales règles légales :</b></li></ul>
---------------------------------------------------------------------------------------

On appelle « **amplitude** » l'étendue de la journée de travail englobant les heures de travail effectif et les temps de repos.

L'amplitude se **distingue** de la durée quotidienne du **travail effectif**.

Tout salarié a un droit à un **repos quotidien ininterrompu** d'une durée minimale de **11 heures**.

En conséquence, **l'amplitude journalière** de travail ne peut excéder en principe **13 heures**.

Toutefois, des **dérogations** à ce temps de repos minimum sont prévues.

### 3 Temps de pause et temps de repas

#### 3.1 Temps de pause :

##### • Principales règles légales :

En principe, les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif sauf lorsque le salarié est **à la disposition de l'employeur**, et doit **se conformer à ses directives** sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les temps de pause ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, ils ne sont **pas rémunérés** sauf si un accord collectif ou le contrat le prévoient.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une **durée minimale de 20 minutes** sauf disposition conventionnelle plus favorable fixant un temps de pause supérieur.

##### • Conventions collectives :

Temps de pause	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent

#### 3.2 Temps de repas :

##### • Principales règles légales :

**Le temps de repas obéit au même régime juridique que les temps de pause.**

Ainsi, le temps nécessaire à la restauration n'est pas en principe considéré comme temps de travail effectif sauf si les critères légaux du temps de travail effectif sont réunis.

Par conséquent, les **temps de repas ne sont pas rémunérés sauf si une disposition conventionnelle contractuelle le prévoit.**

En revanche, est qualifié de temps de travail effectif le temps de repas des salariés travaillant en **cycles continus lorsque les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et restent à la disposition de l'employeur.**

• **Conventions collectives :**

Temps de repas	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent

#### 4 Temps de trajet

• **Principales règles légales :**

Le temps de trajet entre le **domicile et le lieu de travail**, sauf disposition conventionnelle plus favorable, n'est **pas assimilé à du travail effectif** et ne doit pas être rémunéré.

Toutefois, si durant ce temps de trajet le salarié est **à la disposition de l'employeur**, cette durée peut être qualifiée de temps de travail.

Par exemple, lorsque le salarié effectue un trajet entre l'entreprise et le lieu de chantier ou lorsque le salarié conduit un véhicule pour le transport du personnel ou du matériel.

• **Conventions collectives :**

Temps de trajet	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent

#### 5 Temps d'habillage et de déshabillage

• **Principales règles légales :**

Les temps d'habillage et de déshabillage **restent exclus du temps de travail effectif sauf clause conventionnelle ou contractuelle plus favorable.**

Toutefois, ces temps devront faire l'objet de contreparties lorsque deux **conditions seront réunies :**

- Le port d'une tenue de travail **est imposé par les dispositions législatives réglementaires par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail,**
- Les **opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail** qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise. (Le code du travail applique L.3121-3, ancien article L.212-4 alinéa 3 du code du travail)

• Conventions collectives :

Port de l'uniforme	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p>L'exercice de la fonction d'agent d'exploitation entraîne <b>l'obligation formelle du port de l'uniforme sur les postes d'emploi fixe ou itinérant et pendant toute la durée du service.</b></p> <p>Cette obligation est également prévue pour les <b>agents de maîtrise sur certains postes.</b></p> <p>Une <b>prime</b> est octroyée dont la valeur est fixée forfaitairement à <b>19,82 € par mois</b> sur la base d'un horaire mensuel de 151 heures 67.</p> <p>Cette prime sera <b>proratisée</b> en fonction du nombre d'heures travaillées par le salarié, son montant en valeur <b>0.13 € par heure de prestation</b> effectivement réalisé demeurant identique quel que soit le salaire et/ou le coefficient du salarié.</p>	<p>La <b>prime</b> conventionnelle d'habillement versée mensuellement est d'un montant calculé sur la base d'un <b>temps forfaitaire de 10 minutes par jour travaillé</b> et du salaire correspondant au minima conventionnel du coefficient <b>140.</b></p> <p>Une <b>prime de nettoyage des tenues</b> est également prévue : elle est de <b>12,20 €</b> par mois réglée <b>11 mois par an</b>, sur fourniture d'un justificatif.</p>	<p>Pas de disposition particulière.</p> <p>Ce sont les règles légales qui s'appliquent si les conditions sont réunies et une contrepartie financière devra dans ce cas être versée.</p>

## 6 Astreintes

### 6.1 Définition (L.3121-5, ancien article L 212-4 bis du code du travail)

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a **l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette **intervention** étant considérée comme un travail effectif.

Ainsi définie, l'astreinte ne saurait recouvrir les périodes de **permanences** effectuées **dans les locaux de l'entreprise**, lesquelles constituent du temps de travail effectif.

En effet, selon la jurisprudence, le salarié, tenu de demeurer dans l'entreprise pour répondre à un appel de l'employeur et qui ne peut de ce fait vaquer librement à ses occupations personnelles n'est pas d'astreinte mais en période de travail. Il en va de même du salarié tenu

d'être présent en permanence en un **lieu précis** (qui n'est pas l'entreprise mais n'est pas non plus son domicile) qui lui est imposé par ses fonctions.

Sauf existence d'un régime d'équivalence répondant aux conditions prévues, ces périodes de travail effectif doivent être **décomptées et rémunérées** en totalité, quand bien même le salarié n'exerce pas une activité continue.

## 6.2 Mise en place

Les astreintes sont **mises en place** par :

- des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement (ces accords fixent le mode d'organisation des astreintes ainsi que la **compensation financière** ou sous forme de **repos** à laquelle elles donnent lieu), ou,
- à défaut d'accord collectif, par l'employeur après **information** et **consultation du comité d'entreprise** ou, en l'absence de comité, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'**inspecteur du travail** (c'est l'employeur qui fixe dans ce cas les conditions d'organisation des astreintes ainsi que les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu).

## 6.3 Information

L'employeur doit porter à la connaissance de chaque salarié concerné la **programmation individuelle** des périodes d'astreinte.

Cette information doit être faite **15 jours** à l'avance, sauf **circonstances exceptionnelles** et sous réserve que le salarié soit averti, en tout état de cause au moins un **jour franc** à l'avance.

En **fin de mois**, l'employeur doit remettre au salarié un **document** récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

## 6.4 Rémunération

Lorsqu'il y a astreinte, seuls les **temps d'intervention** sont considérés comme du temps de travail effectif, décomptés et rémunérés comme tel.

L'astreinte, pour sa part, ne constitue pas un temps de travail effectif. Elle doit être **décomptée** indépendamment des heures de travail effectif.

Elle doit donner lieu à une **compensation financière** ou sous forme de **repos** qui s'ajoute, le cas échéant, à la rémunération des temps d'intervention.

**ATTENTION** : Exception faite des temps d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos **quotidien** et de repos **hebdomadaire**.

Cette disposition, ajoutée par la loi 2003-47 du 17 janvier 2003, vise à contrecarrer la jurisprudence de la Cour de cassation ayant retenu une solution inverse. Elle s'applique aux périodes d'**astreinte effectuées depuis le 20 janvier 2003**, date d'entrée en vigueur de cette loi.



## Exemples tirés de la jurisprudence dans le secteur du Gardiennage de locaux professionnels :

- Pour les **salariés logés sur place**, il convient de distinguer les périodes pendant lesquelles le salarié n'a pas d'autre obligation que celle de demeurer en permanence à son domicile pour répondre à un éventuel appel et reste libre de vaquer à ses occupations personnelles, qui constituent des **astreintes**, de celles où le salarié est appelé à **intervenir** (rondes, distribution du courrier, ouverture et fermeture des portes, etc.) qui constituent du temps de **travail effectif**.

- Pour les gardiens **ne disposant pas d'un logement** sur place et tenus d'assurer une permanence dans les locaux de l'entreprise pour effectuer certaines tâches (surveillance, rondes, etc.), cette présence doit être assimilée **en totalité à du temps de travail effectif**.

Ne sont pas assimilables à du travail effectif les périodes pendant lesquelles, entre deux interventions chez les clients, le salarié d'une **entreprise de surveillance** joignable par un système d'appel à distance et ne travaillant à aucun moment dans l'entreprise a la libre disposition de son temps.

### • Conventions collectives :

Temps de trajet	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent

## 7 Heures de permanence

### 7.1 Mise en place (L.3121-9, ancien article L 212-4 du code du travail)

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des **périodes d'inaction**, soit par **décret**, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret pris en Conseil d'État.

Ces dispositions résultent de la loi du 19 janvier 2000, applicable depuis le 1<sup>er</sup> février 2000.

Ainsi, désormais, **un décret est nécessaire, même en cas de convention ou d'accord collectif étendu**.

En revanche, **les équivalences résultant de textes conventionnels conclus antérieurement à la loi du 13 juin 1998 ne peuvent plus être invoquées en l'état** : celles-ci, pour s'appliquer, devront faire l'objet d'un décret. Il appartient aux partenaires sociaux de déposer une demande en ce sens.

Un **décret du 25 avril 2002** a expressément supprimées les équivalences pour **les convoyeurs de fonds**.

Aussi, des **prolongations permanentes** de la durée du travail **assimilées à des équivalences**, compte tenu du caractère intermittent du travail effectué, et rémunérées comme telles ont été prévues par certains **décrets** et notamment pour le personnel de surveillance et de gardiennage.

Toutefois, pour le **personnel de surveillance et de gardiennage des entreprises ou organismes privés de gardiennage, surveillance et sécurité**, les équivalences ont été **supprimées** (accord national du 23 juillet 1981 et avenants 9 juin 1982 étendus).

## 7.2 Rémunération

Les périodes d'équivalence sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

Sauf usage ou convention plus favorable, la rémunération doit être calculée, non sur la base de la durée de présence accomplie par le salarié, mais sur la base de la **durée de travail effectif** à laquelle celle-ci est réputée équivalente.

Aussi, seules les **heures** de travail effectuées **au-delà** de la durée de présence équivalent à la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

### B Durées maximales du travail

La durée légale du travail effectif qui est fixée à **35 heures** doit être distinguée des durées **maximales quotidiennes** et **hebdomadaires**.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, en sus de la durée légale que dans cette double limite que constitue la durée maximale **journalière** et la durée maximale **hebdomadaire**.

#### 1 Durée maximale journalière :

##### • Principales règles légales :

1.1 La **durée quotidienne** du travail effectif ne peut excéder :

- **8 heures** pour les apprentis et les jeunes (travailleurs, stagiaires) de moins de 18 ans,
- **10 heures** pour les autres salariés.

La durée quotidienne maximale s'apprécie dans le cadre de la **journée civile** c'est à dire de **0 à 24 heures**.

#### 1.2 Dérogations

1.2.1. Il peut être **dérogé** à la limite journalière maximale de travail fixée à **8 heures** pour les jeunes de moins de 18 ans par dérogation exceptionnelle de l'inspection du travail (après avis conforme du médecin du travail) dans la limite de 5 heures par semaine.

**1.2.2.** Il peut être **dérogé** à la limite journalière maximale de travail fixée à **10 heures** pour les autres salariés :

- **par convention ou accord collectif étendu ou par accord collectif** d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition (le dépassement ne peut pas avoir pour effet de porter la durée quotidienne du **travail effectif à plus de 12 heures**).
- **par autorisation de l'inspection du travail** en cas de surcroît temporaire d'activité imposée notamment pour l'un des trois motifs suivants :
  1. Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci,
  2. Des travaux saisonniers,
  3. Des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année (D.3121-15, ancien article D.212-12 du code du travail).

L'employeur doit normalement faire une **demande de dérogation à l'inspecteur du travail**.

Auparavant, il doit demander son avis **au comité d'entreprise** ou à défaut au délégué du personnel s'ils existent.

Une procédure en cas d'urgence est toutefois aménagée.

• **Conventions collectives :**

<b>Durée maximale journalière</b>	<b>Convention collective des entreprises de prévention et sécurité</b>	<b>Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs</b>
	12 heures.	Pas de disposition de prévue ; la convention collective de prévention et de sécurité s'applique.	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent.

## **2 Durée maximale hebdomadaire :**

**2.1** La durée hebdomadaire du travail peut être dépassée sous réserve de respecter deux maxima :

- L'un exprimé **par une moyenne calculée sur un période** quelconque de douze semaines consécutives : **Moyenne au plus égale à 44 heures (L.3121-36, ancien article L.212-7 du code du travail)**.
- L'autre est le **maximum absolu que la semaine de travail ne peut dépasser en aucun cas : 48 heures (L.3121-35, ancien article L.212-7 du code du travail)**.

**2.2 Dérogation** à la durée **moyenne** maximale :

La durée **moyenne** hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de **12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures**.

Deux catégories de dérogation coexistent :

- **La dérogation à la durée maximale de 44 heures dans la limite de 46 heures résultant de la conclusion d'un accord de branche validé par un décret.**

**Remarque :** Dans les **accords collectifs conclus avant le 20 janvier 2000**, les clauses portant la durée maximale hebdomadaire moyenne **au-delà de 44 heures restent valables** dans la limite de **46 heures**.

- **Les dérogations, à titre exceptionnel, à la durée maximale de 46 heures sur 12 semaines** subordonnées à une **autorisation administrative** :

Les dérogations à la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail peuvent soit concerner un secteur d'activité sur le plan national, local, départemental ou interdépartemental, soit être demandées par une entreprise individuellement.

- Les dérogations sur le plan national font l'objet d'un arrêté du ministre chargé du travail.

Lorsqu'une dérogation a été accordée au niveau national ou régional, chaque entreprise concernée ne peut user de cette dérogation **qu'après décision de l'inspecteur du travail statuant sur le principe et les modalités de l'application de celle-ci après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel (R.3121-27, ancien article R.212-7 du code du travail)**.

- Les employeurs qui ne relèvent pas d'un secteur couvert par une décision de dérogation à caractère national ou régional, peuvent pour faire face à des situations exceptionnelles propres à leur entreprise demander l'octroi d'une dérogation particulière.

Cette demande qui doit être motivée est adressée accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou à défaut de celui des délégués du personnel à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur départemental du travail (R.3121-27, ancien article R.212-7 du code du travail).

Les dérogations ne sont accordées que si elles répondent à des nécessités matérielles et techniques incontournables ou à des circonstances véritablement exceptionnelles.

• **Conventions collectives :**

<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de prévention et sécurité</b>	<b>Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs</b>
	<p>48 heures sur une semaine. <b>46 heures</b> sur douze semaines consécutives. 24 heures de repos doivent être prévues après 48 heures de travail. Le temps de repos entre deux services ne peut être inférieur à 12 heures.</p>	<p>Pas de disposition de prévue ; la convention collective de prévention et de sécurité s'applique.</p>	<p>46 heures par semaine.</p>

## 2.3 Dérogation à la durée maximale absolue :

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut **dépasser 48 heures**.

**En cas de circonstances exceptionnelles**, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de 48 heures sans toutefois que ces dépassements puissent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de **60 heures** par semaine.

Ces dérogations ne peuvent être envisagées que sur **le plan de l'entreprise et qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail**.

Les demandes de dérogation sont adressées par les employeurs à **l'inspecteur du travail**, assorties de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motive et préciser la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

Elle doit être également accompagnée de l'avis **du comité d'entreprise** ou à défaut de celui des délégués du personnel.

### • Conventions collectives :

Durée maximale hebdomadaire	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent

## 3 Droit à un repos et à un temps de pause :

### 3.1 Droit à un repos quotidien et hebdomadaire minimal :

#### • Principales règles légales :

#### 3.1.1. Repos quotidien :

**Principe** : Tout salarié a droit à un repos quotidien d'une **durée minimale de :**

- **11 heures consécutives sauf cas de dérogation prévue par décret** lorsque le salarié est âgé de 18 ans et plus (L.3131-1, ancien article L.220-1 du code du travail),
- 12 heures consécutives pour les jeunes entre 16 et 18 ans,
- 14 heures consécutives pour les jeunes qui ont moins de 16 ans (L.3164-1, ancien article 213-9 du code du travail).

Le droit au repos quotidien peut se concilier avec la pratique des **vacations de 24 heures** consécutives applicables dans certains secteurs.

Ainsi, cette pratique est possible dans le secteur du gardiennage à condition toutefois que ces vacances résultent de **l'accolement de deux périodes quotidiennes de 12 heures de travail autour de minuit** (12 heures étant la durée maximale de travail dans ce secteur).

**Dérogations** : L'employeur peut déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les conditions prévues par décret (D.3131-1 à D3131-7, anciens articles D.220-1 à 220-8 du code du travail).

Dans ce cas, le salarié a droit à des périodes équivalentes de repos ou si un accord collectif le prévoit à une contrepartie financière.

### 3 types de dérogations sont prévus :

#### 1. Dérogation prévue par accord collectif étendu liée aux conditions de travail :

Une convention ou un accord collectif étendu peuvent réduire le repos quotidien **jusqu'à 9 heures** :

- pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié,
- pour les **activités de garde de surveillance ou de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes**,
- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou partie d'établissement pratiquant le mode de travail par **équipe successive**, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives,
- pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations ou transports,
- pour les activités qui s'exercent par période de travail fractionnée dans la journée (code du travail articles D.3131-1 et D.3131-3, anciens articles D.220-1 et 220-3).

#### 2. Dérogation prévue en cas de surcroît d'activité :

En cas de **surcroît d'activité**, l'employeur peut déroger à la règle du repos quotidien de 11 heures :

- soit en application d'un accord **collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement** n'ayant pas fait l'objet d'opposition (La durée quotidienne de repos **ne peut être réduite en deçà de 9 heures**),
- soit en l'absence d'accord collectif après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspection du travail selon une procédure d'urgence prévue aux articles D.3121-16 et D.3121-18, anciens articles D 212-13 et D 212-15 du code du travail.

#### 3. Dérogation prévue en cas de travail urgent :

En cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer les accidents survenus au matériel ou aux installations en bâtiment, dérogation possible sous réserve d'en informer l'inspecteur du travail (D.3131-5, ancien article D.220-5 du code du travail).

• **Conventions collectives :**

<b>Repos quotidien</b>	<b>Convention collective des entreprises de prévention et sécurité</b>	<b>Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs</b>
	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent.	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent.	Pas de disposition de prévue ; ce sont les règles légales qui s'appliquent.

**3.1.2. Repos hebdomadaire :**

• **Principales règles légales :**

**Deux principes :**

1) Il est en principe interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié, ce repos hebdomadaire devant avoir une durée minimale de :

- **24 heures consécutives** à laquelle s'ajoute les heures de repos quotidien soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de **35 heures consécutives**,
- **deux jours de repos consécutifs** pour les jeunes (travailleurs, stagiaires) de moins de 18 ans sauf cas de dérogation prévue par décret ou par convention ou accord collectif étendu lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (L.3164-2, ancien article L 221-4 du code du travail).

2) Principe du repos dominical selon lequel le repos hebdomadaire doit être donné **le dimanche**.

Toutefois, des dérogations ont été apportées à ces principes.

**Dérogations :**

**1) Dérogation au principe du repos dominical :**

- **Dérogation permanente de plein droit :**

Acquise **sans autorisation administrative**, cette dérogation touche les établissements reconnus comme étant dans **l'impossibilité d'interrompre** leurs travaux pour des raisons techniques ou de fermer un jour par semaine, notamment pour répondre aux besoins du public.

Le repos hebdomadaire peut être donné **par roulement d'une journée entière, un jour quelconque de la semaine**.

Cette modalité s'applique aux activités visées par les articles L.3132-12, R.3132-5 et L.3132-14, anciens articles L.221-9 et L.221-10 du code du travail (complété par R.3132-5 à R.3132-7, anciens articles R.221-3 à R.221-6).



Il est notamment prévu à l'article L.3132-12, ancien article L.221-9 qu'il est admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les entreprises de transport par terre autres que les chemins de fer ; les entreprises de transport et de travail aériens.

L'article R.3132-5, ancien article **R.221-4-1** du code du travail précise que les établissements énumérés ci-après sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement : **Aéroport** (commerces et services situés dans l'enceinte des), **surveillance, gardiennage** (entreprises de), entreprises industrielles dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise prévoit la possibilité d'organiser le travail en continu pour raison économique. Les autres dérogations ne concernent pas les secteurs d'activité visés.

Le travail du dimanche est possible pour les jeunes de moins de 18 ans dans le cas où l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical (toutefois, les apprentis doivent être en repos durant les week-ends encadrant les semaines d'apprentissage en CFA pour respecter l'obligation de deux jours de repos hebdomadaire).

- **Dérogation individuelle soumise à autorisation** : Existe également.

## 2) **Dérogation à la règle du repos hebdomadaire :**

- **Dérogations permanentes non soumises à autorisation.**

Elles sont octroyées moyennant repos compensateur et concernent des catégories particulières de salariés :

L'article L.3132-11, ancien article **L.221-15 du code du travail prévoit que les gardiens ou concierges des établissements industriels et commerciaux** auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné doivent avoir un repos compensateur. (Attention : ne s'applique pas aux salariés des entreprises de gardiennage Cass. Crim 18 décembre 1979).

Cette dérogation n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

- **Dérogations temporaires sur autorisation de l'inspection du travail**

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans des cas visés par le code du travail par l'employeur qui doit préalablement aviser l'inspecteur du travail, sauf cas de force majeure.

Ainsi, les articles L.3132-4, ancien article L.121-12 et R.3172-6 à R.3172-8, ancien article R.221-12 du code du travail prévoient la suspension du repos hebdomadaire **en cas de travaux urgents.**

Le repos hebdomadaire peut être suspendu sauf pour les moins de 18 ans et les femmes, pour le personnel nécessaire à l'exécution de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents éminents ou réparer des accidents survenus aux installations, au matériels et aux bâtiments (notamment).

• Conventions collectives :

Repos hebdomadaire	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p>Les repos hebdomadaires des salariés sont organisés de façon à laisser <b>2 dimanches de repos par mois en moyenne sur une période de 3 mois</b>, les dimanches étant accolés soit à un samedi, soit à un lundi de repos.</p> <p>Toutes les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une <b>majoration de 10%</b> du taux horaire minimum conventionnel du salarié concerné (Art.1 accord du 29/10/03 applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004). Cette majoration est <b>cumulable</b> avec la majoration de 10% prévue pour le travail de nuit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<p><b>Majoration du travail le dimanche égale à 50%</b> de majoration sur le taux horaire de base du salarié <b>cumulable</b> avec la majoration de 25% pour heure de nuit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le travail du dimanche ouvre droit soit à une <b>indemnité</b> égale au montant du salaire correspondant à la durée du travail du dimanche, sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de 4 heures de travail, <b>soit</b> à une <b>récupération équivalente</b> au temps de travail effectué dans des conditions à définir dans l'entreprise et compatibles avec les impératifs de l'exploitation. A défaut d'accord d'entreprise, le choix est laissé au salarié.</li> <li>• Un salarié ne peut être ramené à travailler un nombre de semaines comportant plus de <b>5 jours travaillés supérieures à 12 dans l'année</b>. En cas de <b>dépassement</b> de ces 12 semaines et sans que celui-ci puisse conduire à excéder à la <b>limite maximale de 18 semaines</b>, la rémunération des heures effectuées (qui ne sauraient être inférieures à 3 heures pour un salarié à temps complet) le jour travaillé au-delà de 5 jours au cours d'une semaine est majoré de <b>15%</b>.</li> </ul>

## 2. LES HORAIRES DE TRAVAIL

### A L'horaire collectif

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Principales règles légales :</b></li></ul>
---------------------------------------------------------------------------------------

#### 1 Définition :

L'horaire dans une entreprise ou un établissement est **en principe un horaire collectif** (L.3122-23, ancien article L. 212-4-1 du code du travail).

L'horaire collectif s'entend de tout horaire appliqué **uniformément** à une **collectivité** déterminée (l'ensemble des salariés de l'établissement ou une partie seulement de ceux-ci) et fixe les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les temps de pause.

La **fixation ou la modification de l'horaire collectif**, sauf modalités particulières d'organisation nécessitant un accord collectif (modulation, travail en équipe, JRTT ...), relève du **pouvoir de l'employeur**.

#### 2 Formalités :

L'horaire collectif est soumis à certaines formalités :

- il doit être soumis aux **représentants du personnel** (comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel et le cas échéant au CHSCT) pour avis,
- un double de l'horaire doit être transmis à **l'inspecteur du travail**,
- il doit être **daté et signé** par le chef d'entreprise et **affiché** dans chacun des lieux auxquels il s'applique.

ATTENTION : La pratique de l'horaire collectif ne dispense pas l'employeur de tenir un **décompte individuel** de la durée du travail pour les salariés occupés selon cet horaire dans de nombreux cas (accomplissements d'heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur, application d'un accord de modulation, dispositif de réduction de la durée du travail sous forme de journées ou demi-journées de repos, astreintes).

#### 3 Cadre et répartition de l'horaire collectif sur les jours de la semaine

Le cadre de droit commun de l'horaire collectif est la **semaine civile**, commençant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 24 heures.

Les 35 heures hebdomadaires peuvent être réparties :

- sur **5 jours, 5 jours et demi** ou **6 jours** d'une durée égale, ou d'une durée différente,
- sur **4 jours** ou **4 jours et demi** en application d'un décret (ex : Métallurgie), d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou, à condition qu'il n'existe aucune disposition conventionnelle contraire, sur avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et après information préalable de l'inspecteur du travail.

De même, l'organisation de la réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées de repos permet également la mise en place de la semaine de 4 ou 4,5 jours.

• **Conventions collectives :**

<b>Horaires collectifs</b>	<b>Convention collective des entreprises de prévention et sécurité</b>	<b>Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs</b>
	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Des dispositions particulières sont prévues et énumérées ci-dessous.

La convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs prévoit :

- Les activités de transport de fonds et de valeurs peuvent être exercées en fonction des pratiques d'entreprise sur **tous les jours de la semaine**.
- Toutefois, la répartition de la durée du travail des personnels des entreprises sur **5 jours est la règle**.
- La durée du travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs **peut être répartie différemment dans la semaine** dans le respect des dispositions relatives au **repos hebdomadaire**.
- En tout état de cause, un salarié ne peut être ramené à travailler un nombre de semaine comportant plus de **5 jours travaillés supérieurs à 12 dans l'année**.
- En cas de **dépassement** de ces 12 semaines et sans que celui-ci puisse conduire à excéder à la **limite maximale de 18 semaines**, la rémunération des heures effectuées (qui ne sauraient être inférieures à 3 heures pour un salarié à temps complet) le jour travaillé au-delà de 5 jours au cours d'une semaine est majoré de **15%**.

## **B L'horaire individualisé**

• **Principales règles légales :**

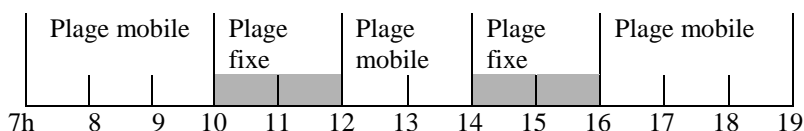
### **1 Définition :**

L'employeur est autorisé à **déroger** à la règle de l'horaire collectif en instituant dans l'entreprise la pratique des **horaires individualisés** (appelé aussi horaire variable, libre, personnalisé, à la carte ou flexible) (L.3122-23, ancien article L.212-4-1 du code du travail).

Ils permettent au salarié d'aménager **individuellement** son temps de travail. Ils comprennent :

- une plage **fixe** continue ou non constituant un **temps de présence obligatoire** pour tout le personnel,
- des plages **mobiles** en début et fin de journée permettant **le choix** des heures d'arrivée et de départ.

Par exemple :



**ATTENTION** : La pratique d'horaires individualisés doit se **combina** avec l'application d'autres **régl**ements et notamment :

- durées maximales du travail (journalières et hebdomadaires),
- répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine,
- amplitude de la journée du travail et temps de pause et repos quotidien obligatoire.

## 2 Report d'heures et heures supplémentaires

Un **report d'heures** peut être effectué sans que ces heures soient soumises au régime des heures supplémentaires si :

- ce report ne dépasse pas **3 heures par semaine** ni **dix heures pour le total** des reports,
- le report résulte du libre **choix** du salarié.

En principe **aucune heure supplémentaire** est due au salarié tant qu'il fixe lui-même ses horaires.

Toutefois, les heures effectuées **à la demande** de l'employeur ou même seulement **admises** par ce dernier doivent être **payées**.

## 3 Formalités :

L'institution d'horaires individualisés est dans tous les cas subordonnée à une **demande du personnel**.

Toutefois, sa mise en place va dépendre selon que des **représentants du personnel** sont présents ou non dans l'entreprise.

- Dans les entreprises dotées de représentants du personnel, la mise en place est subordonnée à :
  - une **demande** du personnel,
  - **l'absence d'opposition** du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel,
  - une **information** préalable de l'inspecteur du travail.
- Dans les entreprises sans représentants du personnel, l'employeur doit demander **l'autorisation** de l'inspecteur du travail après constatation de **l'accord des salariés** (adhésion individuelle de chaque salarié).

L'employeur doit **afficher** dans chacun des lieux auxquels il s'applique, les règles suivant lesquelles l'horaire individualisé doit être pratiqué et tenir un **décompte** des temps de travail individuels (décompte de manière journalière avec une récapitulation hebdomadaire et document récapitulatif mensuel).

### 3. FORMES PARTICULIERES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La législation offre plusieurs possibilités d'aménagement du temps de travail.

#### A Le travail par relais et par roulement :

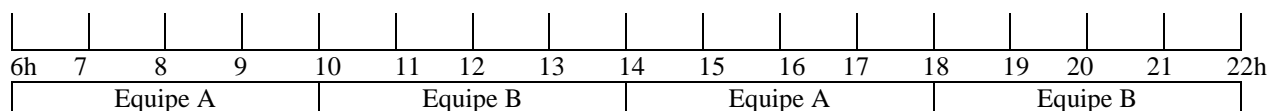
##### • Principales règles légales :

##### 1 Définition

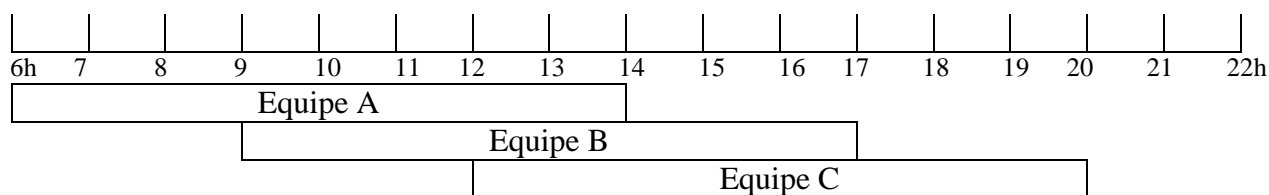
**1.1 Le travail par relais** consiste à répartir le personnel par équipes et à faire travailler ces équipes à des heures différentes dans la journée.

On peut faire appel à des équipes alternantes ou chevauchantes.

- **équipes alternantes** : discontinuité de la journée de travail coupée par des arrêts relativement prolongés

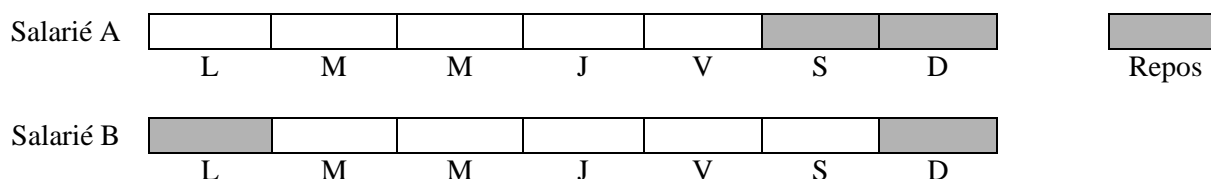


- **équipes chevauchantes** : chevauchement des équipes pendant quelques heures



**1.2 Le travail par roulement** consiste à répartir différemment les journées de travail entre le personnel qui, de ce fait, n'a pas les mêmes jours de repos.

On peut ainsi faire fonctionner une entreprise ou un établissement 6 jours ou 7 jours (exemple ci-dessous) ou 7 jours sur 7, ce dernier cas étant réservé aux entreprises autorisées à donner le repos hebdomadaire par roulement.



## 2 Mise en place

Le travail par relais ou par roulement peut être **autorisé** par décret ou par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition.

La mise en place du travail par relais ou par roulement ou sa modification est subordonnée au respect des **formalités** prévues pour la mise en place de l'horaire collectif dans l'entreprise.

La **composition nominative** de chaque **équipe** est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

### B Le travail par équipes successives (ou travail posté) :

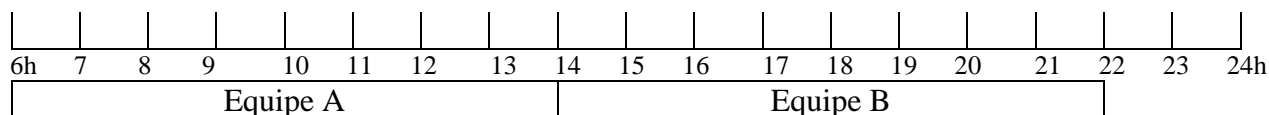
#### • Principales règles légales :

##### 1 Définition

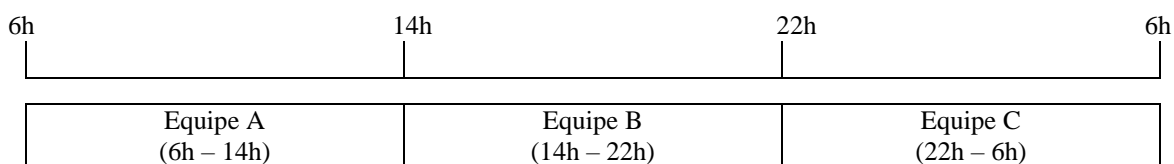
Le travail en équipes successives est un travail **continu** exécuté par des salariés formant des **équipes distinctes** qui se succèdent sur un même poste de travail sans que ces équipes se chevauchent.

Il existe **trois** types de travail posté

- Travail posté **discontinu** pour les entreprises ne travaillant ni la nuit ni en fin de semaine.



- Travail posté **semi-continu** pour une entreprise fonctionnant 24h sur 24, mais respectant le repos hebdomadaire.



- Travail posté **continu** pour une entreprise fonctionnant 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 (R.3122-1, ancien article R.212-13 du code du travail).

Ce dernier type fait l'objet d'une **réglementation particulière**.

Il suppose que l'entreprise bénéficie d'une **dérogation au repos dominical**.

La loi prévoit que la durée du travail de ces salariés ne devra pas être supérieure en **moyenne** sur l'année à **35 heures** par semaine travaillée (cette disposition était prévue avant l'abaissement de la durée légale à 35 heures et reste en vigueur).

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures sont des heures supplémentaires.

Le travail en continu constitue un des cas de recours à une organisation du travail sous forme de **cycle** ; dans ce cas, les heures supplémentaires se décomptent dans le cadre du cycle.

**ATTENTION** : Dans les établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, selon un cycle continu, **l'affectation d'un salarié à deux équipes successives est interdite**, sauf à titre **exceptionnel** et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

Lorsque la durée du travail du salarié affecté à une deuxième équipe est prolongée **de plus de deux heures**, l'employeur doit communiquer **les motifs** à l'inspecteur du travail dans les 48 heures (R.3122-1, ancien article R. 212-13 du code du travail).

## 2 Mise en place

Le travail en équipes successives peut être **autorisé** par décret ou par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La mise en place du travail en équipes successives ou sa modification est subordonnée au respect des **formalités** prévues pour la mise en place de l'horaire collectif dans l'entreprise.

La **composition nominative** de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

## C TRAVAIL LA NUIT

### • Principales règles légales :

Depuis le 12 mai 2001, le recours au travail de nuit fait l'objet d'une réglementation insérée dans le **code du travail**.

La réglementation du travail de nuit ne concerne que les salariés qui réunissent les **critères légaux du travailleur de nuit**.

Aussi, il convient de définir ce qu'est le travailleur de nuit et ce qu'est le travail de nuit.

### 1 Définition du travailleur de nuit :

Le travailleur de nuit est le salarié qui accomplit :

- Au moins **2 fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins 3 heures de son temps de travail quotidien pendant la période de nuit** (L.3122-31, ancien article L.213-2 du code du travail),
- Un **nombre minimal** d'heures de nuit, au cours d'une **période de référence**, à définir par **accord collectif étendu** ou, à défaut par **décret en conseil d'état** pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des salariés les plus représentatifs au niveau national.



Les salariés qui ne répondent pas à la définition légale de travailleurs de nuit **ne sont pas concernés par cette réglementation.**

Ce sont ceux qui notamment effectuent :

- **moins de 3 heures de leur temps de travail quotidien** pendant une période de nuit,
- ceux qui effectuent **une fois par semaine au maximum** du travail de nuit.

Ces salariés sont soumis au **droit commun** de la durée du travail.

Aussi, le travail de nuit est interdit pour :

- entre **22 heures et 6 heures** pour les jeunes âgés de **16 ans inclus à 18 ans exclus**,
- entre **20 heures et 6 heures** lorsque l'enfant est âgé de **moins de 16 ans**.

Des dérogations sont néanmoins prévues.

## 2 Définition du travail de nuit :

Le travail de nuit est défini comme **tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures** (L.3122-29, ancien article L.213-1-1 du code du travail).

Toutefois, il est possible de **substituer** à cette définition légale du travail de nuit **une autre période de 9 heures consécutives** comprises entre 21 heures et 7 heures mais **comprenant l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures** notamment par accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

## 3 Mise en place du travail de nuit (ou extension à de nouvelles catégories de salariés)

Le recours au travail de nuit doit être **exceptionnel** et être **justifié** par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Sa **mise en place** ou son **extension** à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion préalable :

- d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu, ou,
- d'un accord d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition.

En revanche, le travail de nuit ne peut être mis en place par un accord de branche simplement agréé mais non étendu.

A défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé **sérieusement et loyalement des négociations** tendant à la conclusion d'un accord collectif (convocation à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, fixation du lieu et du calendrier des réunions, communication des informations utiles...) le travail de nuit peut être mis en place après **autorisation de l'inspection du travail.**

**Dans tous les cas :**

- consultation des représentants du personnel (**comité d'entreprise et éventuellement CHSCT**),
- **du médecin du travail,**
- **transmission des horaires de travail à l'inspection du travail,**
- **affichage de l'horaire de nuit dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.**

**4 Durée maximale du travail de nuit :**

**4.1 Durée maximale quotidienne (L.3122-34, ancien article L.213-3 du code du travail) :**

La durée **quotidienne** du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder **8 heures** sauf dans les 3 situations suivantes (dérogation dans la limite de **12 heures**) :

- Dérogation prévue par **accord collectif de branche étendue** pour les activités suivantes : activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ; activités **de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes** ; activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (R.3122-9, ancien article R. 213-2 du code du travail).
- Salariés affectés à des **équipes de suppléance,**
- En cas de **circonstances exceptionnelles**, sur **autorisation de l'inspection du travail** donnée après consultation **des délégués syndicaux**, s'ils existent et après avis du **comité d'entreprise** ou des délégués du personnel, s'ils existent.  
En leur absence, un document attestant une information préalable des salariés doit être joint R.3122-11, ancien article R. 213-3).

**4.2 Durée maximale hebdomadaire (article L.3122-35 du code du travail):**

La durée **hebdomadaire** des travailleurs de nuit est calculée sur une période quelconque de **12 semaines consécutives** et ne peut dépasser **40 heures**.

Ce plafond peut être porté à **44 heures** en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

**5 Contrepartie accordée aux travailleurs de nuit :**

Les travailleurs de nuit bénéficient de **contreparties** au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés.

Ces contreparties doivent être prévues par convention ou accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement ou, en l'absence d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces contreparties sont octroyées **sous forme de repos compensateur et**, le cas échéant, sous forme de compensation salariale (L.3122-39, ancien article L.213-4 du code du travail).

Le repos doit être pris dans les plus **brefs délais** à l'issue de la période travaillée.

Pour les entreprises qui avaient mis en place ce travail de nuit avant le 12 mai 2001, sans octroyer le repos compensateur, l'employeur dispose d'un délai d'un an soit jusqu'au 12 mai 2002 pour accorder cette contrepartie :

- Soit par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Soit en l'absence de convention ou d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de convention ou d'accord collectif ayant prévu une telle contrepartie soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, il appartient à l'employeur, qui a recours au travail de nuit dans son entreprise, de fixer la durée du repos après consultation des représentants du personnel. Les entreprises n'ayant pas encore engagé cette procédure, peuvent s'acquitter de leur obligation en procédant aux **consultations** prescrites par la loi et en donnant un **caractère rétroactif** à l'entrée en vigueur du nouveau repos compensateur.

## 6 Changements de poste

Les travailleurs de nuit ont priorité pour l'attribution d'un poste de jour ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent et inversement.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (ex : garde d'un enfant), le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour,
- refuser un travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

• Conventions collectives :

Travail la nuit	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p>Les heures de travail comprises entre <b>21h et 6h</b> font l'objet d'une <b>majoration de 10%</b> du taux horaire minimum conventionnel du salarié concerné.</p> <p><b>Repos compensateur dès la 1<sup>ère</sup> heure de nuit.</b></p> <p>Ce repos compensateur est d'une durée égale à <b>1% par heure de travail comprise entre 21h et 6h</b> (mention doit en être faite sur la fiche de paie ou en annexe, rubrique « repos compensateur sur travail de nuit »).</p> <p>Durée <b>quotidienne maximum</b> de travail : <b>12 heures.</b></p> <p>Durée <b>hebdomadaire maximum</b> de travail : <b>44 heures sur 12 semaines consécutives</b></p>	<p><b>Majoration</b> pour travail de nuit égale à <b>25% de majoration sur le taux horaire de base</b> du salarié pour les heures travaillées entre <b>21h et 6h.</b></p> <p>Cette majoration est cumulable avec la majoration en cas de travail le dimanche.</p> <p>Pas de disposition sur un <b>repos compensateur.</b></p>	<p>Un accord du <b>10/07/2002</b> non étendu organise le <b>travail</b> de nuit et prévoit des compensations sous <b>forme de repos</b> ainsi que sous <b>forme pécuniaire.</b></p> <p><b>Interdiction</b> du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs la nuit entre 22h et 5h du matin.</p>

## 4. REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (J.O. 21 août) a modifié le régime juridique de l'aménagement du temps de travail.

L'article 20 de cette loi a fusionné en un seul les dispositifs de modulation du temps de travail, de travail à temps partiel modulé sur l'année, de travail par cycle et d'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année.

Désormais un seul dispositif permet d'aménager le temps de travail et de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Toutefois, les accords conclus, avant le 21 août 2008, en applications des anciennes dispositions du code du travail restent en vigueur.

### A La modulation :

#### • Principales règles légales :

##### 1 Définition :

Ce principe permet de faire **varier** les horaires hebdomadaires sur tout ou partie de l'année en fonction des **fluctuations** d'activité des entreprises tout en **limitant** le recours aux heures supplémentaires en période de haute activité et au chômage partiel en période de basse activité.

##### 2 Mise en place

La mise en place d'un régime de modulation ne peut résulter que (article L.3122-9, ancien article L.212-8 du code du travail) :

- d'une convention ou d'un accord collectif étendu,
- ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'opposition.

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, non couvertes par un accord de branche et dépourvues de délégué syndical, ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est resté possible, jusqu'au **1<sup>er</sup> juillet 2003** de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement organisant la modulation avec un salarié mandaté selon la procédure prévue par la loi du 19 janvier 2000.

Par ailleurs, les accords conclus sur le fondement des anciens articles L.212-2-1 (modulation de type III) et L.212-8 (modulation de type I et II) applicables à la date de publication de la loi du 19 janvier 2000 demeurent **en vigueur**, sous réserve de l'application du régime des heures supplémentaires aux heures excédent une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine travaillée (exemple : Convention collective des entreprises de **transport de fonds et de valeurs**).

L'introduction d'un dispositif de modulation ou sa modification est subordonnée au respect des **formalités** prévues pour l'horaire collectif.

**Précision** : L'**affichage** de l'horaire collectif doit comporter le **programme indicatif de la modulation** pour chacun des ateliers, services ou équipes concernés.

### 3 Durée et répartition de la durée du travail :

1. Sous réserve de respecter les durées maximales hebdomadaires et quotidiennes, la convention ou l'accord peut prévoir une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an, **cette durée n'excède pas un plafond de 1607 heures (ou moins par convention ou accord collectif)**.

Cela n'interdit pas en revanche le recours aux heures supplémentaires pendant la période de modulation, les **1607 heures** (ou le plafond conventionnel) constituant un plafond au-delà duquel les règles relatives aux heures supplémentaires s'appliquent dans tous les cas.

2. La convention ou l'accord collectif doit fixer le **programme indicatif de la répartition de la durée du travail** qui est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou à défaut au délégué du personnel ou en cas de modification du programme.
3. Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de **7 jours ouvrés** au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir (délai qui peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité précisées dans l'accord le justifient avec contrepartie au bénéfice du salarié).

#### 4 Régime des heures excédant la durée légale

Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par la convention ou l'accord **ne sont pas des heures supplémentaires**.

En d'autres termes, aucune heure supplémentaire ne doit être décomptée en cours d'année tant que la limite supérieure hebdomadaire prévue par l'accord n'est pas dépassée.

Constituent en revanche des **heures supplémentaires** :

- **en cours d'année**, les heures effectuées **au-delà de la durée maximale hebdomadaire** fixée par la convention ou l'accord. Pour ces heures, le taux de majoration appliqué est déterminé en fonction de leur rang par rapport à la limite haute de la modulation et non par rapport à la durée légale,
- **en fin d'année**, les heures effectuées **au-delà de 1607 heures ou d'un plafond inférieur** fixé par la convention et l'accord, à l'exclusion des heures visées ci-dessus (c'est à dire des heures effectuées en cours d'année au-delà de la limite supérieure prévue par l'accord, celles-ci ne devant pas être prises en compte une seconde fois).

#### Exemple :

a) **Une entreprise de 50 salariés** applique un accord de modulation sur une base de 1607 heures avec une limite hebdomadaire supérieure de 45 heures.

Le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1620 heures et pendant l'année, la durée hebdomadaire ne dépasse pas 45 heures sauf pendant 2 semaines où elle atteint 47 heures :

- 4 heures supplémentaires, correspondant aux heures effectuées au-delà de la limite de 45 heures, seront décomptées en cours d'année et donneront lieu à une majoration de 25% et à 2 heures de repos compensateur (repos compensateur de 50% applicable au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure),
- 9 heures supplémentaires (1620 – 1607 – 4) donneront lieu en fin d'année à une majoration de 25%.

b) Même exemple dans le cas **d'une entreprise de 20 salariés** et moins assujettis à la durée légale de 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

- 4 heures supplémentaires seront décomptées en cours d'année donneront lieu chacune à une majoration de 10%,
- 9 heures supplémentaires (1620 – 1607 – 4) donneront lieu en fin d'année à une majoration de 10% et non de 25% car elles ne dépassent pas 4 heures en moyenne sur l'année (le nombre d'heures supplémentaires, soit 9, divisées par le nombre de semaine travaillée, soit par exemple, 45,33 est inférieur à 4).

#### 5 Rémunération

Il est possible de prévoir par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement une **rémunération mensuelle moyenne** (ou rémunération **lissée**) indépendante de l'horaire réellement effectué chaque mois.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par l'accord de modulation, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En l'absence de lissage, la rémunération versée chaque mois doit être calculée en fonction du nombre **d'heures réellement effectuées** au cours du mois considéré (L.3122-4, L.3122-16 et L.3122-18, ancien article L.212-8-5 du code du travail).

## 6 Récupération des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisation d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident **ne peuvent en principe faire l'objet d'une récupération** par le salarié.

Dans les cas, autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Conventions collectives :</b></li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------

Horaires collectifs	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
modulation	Dès lors que des entreprises ou établissements ont conclu des accords de modulation conformes aux dispositions du code du travail (dont L.3122-9, L.3122-11, L.3122-12, ancien article L. 212-8), il est convenu expressément et par dérogation que la limite hebdomadaire de quarante-quatre heures puisse être portée à quarante-huit heures. Les conventions ou accords de modulation doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord. Sinon, pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent.	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent.	Des dispositions particulières sont prévues et énumérées ci-dessous.



**La convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs** prévoit la possibilité de mettre en place une modulation du temps de travail.

- Mise en place

**La mise en place de la modulation du temps de travail** est subordonnée à la **conclusion obligatoire d'un accord d'entreprise** fixant la **programmation indicative** de la modulation et les **modalités de modification** de cette programmation.

- Horaire moyen

La durée du travail est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement à **35 heures hebdomadaires en moyenne**.

- Amplitude et durée maximale de travail

Dans le cadre de la période de modulation définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés **peut varier**, dans la limite d'un **plafond** de modulation qui ne peut être supérieur à **42 heures hebdomadaires**, par rapport à l'horaire moyen de 35 heures de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se **compensent**.

**La durée hebdomadaire** de temps de travail ne peut être supérieure à **46 heures**.

L'accord d'entreprise et d'établissement détermine un **plancher hebdomadaire** de temps de travail qui ne peut être inférieur à **21 heures hebdomadaires** au cours des semaines travaillées, sauf à permettre l'attribution d'une ou plusieurs semaines complètes de **repos** par les salariés concernés.

- **Heures supplémentaires :**

1. **Pendant** la période de modulation, seules les heures **effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé au plus à 42 heures** constitue des **heures supplémentaires** qui donnent lieu au titre du mois considéré à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En **fin** de période de modulation, il est procédé à une **régularisation** de la situation de chaque salarié.

Si le **cumul** des heures effectuées **excède** la **durée hebdomadaire moyenne de 35 heures**, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heure supplémentaire, ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou à un repos compensateur de remplacement (attention : ce sont les heures effectuées **au-delà de 1607 heures depuis la loi Fillon**).

S'il apparaît à l'inverse que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures **n'a pas été atteinte** du fait de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heures déficitaires ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir ni de retenue sur salaire.

- **Programme indicatif de l'activité et du délai de prévenance en cas de changement dans cette dernière :**

Il doit être prévu par accord d'entreprise ou d'établissement.

- **Lissage de la rémunération :**

La rémunération est établie sur la base de **l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures** complétée lorsqu'il en existe par la rémunération correspondant aux **heures supplémentaires excédant le plafond de modulation**.

- **Traitement des absences :**

Les jours d'absence en cours de modulation et les jours fériés non travaillés sont valorisées et décomptés pour une durée équivalente à **7 heures**.

## B Le cycle

- **Principales règles légales :**

### 1 Définition

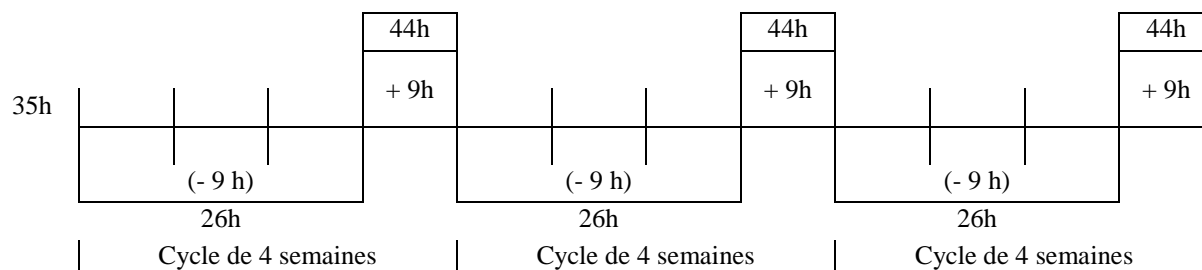
Le cycle est un moyen de faire face à des **variations régulières d'activité**. Il permet de répartir la durée du travail sur plusieurs semaines de façon à prendre en compte les variations inhérentes à l'organisation du travail.

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle, dès lors que **sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre**.

Le cycle est une **période brève, multiple de la semaine** (en pratique 8 à 12 semaines au maximum) au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de la durée légale soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.

Un cycle peut être établi **sur une base inférieure à la durée légale ou supérieure** (sauf dans le cas du travail **en continu**).

Ce mode de répartition de la durée du travail permet de calculer les heures supplémentaires, non sur la base de la semaine civile, mais sur la base de **la totalité du cycle**.



## 2 Mise en place

La mise en place du cycle est possible :

- dans les entreprises qui fonctionnent **en continu**,
- lorsque cette possibilité est autorisée par **décret**,
- ou encore par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition (la convention ou l'accord doit alors fixer la durée maximale du cycle).

L'introduction du travail par cycle ou sa modification est subordonnée au respect des **formalités** prévues pour l'horaire collectif.

**Précision** : Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycles, l'affichage indique également le **nombre de semaines que comporte** le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la **répartition** de la durée du travail.

## 3 Heures supplémentaires :

Seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

## 4 Calcul de la rémunération :

Il est possible de prévoir par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement **une rémunération mensuelle moyenne** (ou rémunération **lissée**) indépendante de l'horaire réellement effectué chaque mois pour les salariés relevant d'un accord collectif mettant en place une organisation du travail sous forme de cycle.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des **limites** prévues par **l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées** avec le salaire du mois considéré.

La rémunération mensuelle moyenne sera calculée sur la base de **l'horaire hebdomadaire moyen du cycle**.

### • Conventions collectives :

Cycle	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Des dispositions particulières sont prévues et énumérées ci-dessous.	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent

- **Un décret du 30 octobre 1987 prévoit l'application du cycle dans les entreprises privées de gardiennage, de surveillance et de sécurité.**

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée maximale de 8 semaines.

La répartition de la durée du travail doit se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre.

Toutefois, les entreprises qui auront réparti la durée du travail sur une période de 4 semaines constituée de 3 semaines de 36 heures et d'une semaine de 48 heures pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de 48 heures.

- **La convention collective des entreprises de prévention et sécurité prévoit pour les agents d'exploitation et techniciens (avenant du 18 mai 1993) :**

- **Le temps de travail peut être aménagé sur une période maximale de 4 semaines ; à l'intérieur de cette période, la durée hebdomadaire du travail est susceptible de variation dans la limite maximale de 48 heures.**

La répartition du temps de travail doit se répéter à l'identique d'une période à l'autre.

Le temps de repos entre 2 services ne peut être inférieur à 12 heures.

24 heures de repos doivent être prévues après 48 heures de travail.

Aussi, les **services IGH pompiers 24-72 sont désormais autorisés.**

L'organisation des services de la période fait l'objet de **plannings prévisionnels** qui doivent être remis aux salariés **au moins une semaine avant leur entrée en vigueur.**

- **Prestation exceptionnelle** : En cas de prestation demandée par un nouveau client et présentant un caractère exceptionnel et d'urgence, en raison d'un service de nature à préserver les biens et les personnes, l'employeur peut demander à un salarié d'effectuer un **service supplémentaire** sous condition **qu'entre ces deux services le temps de repos de 12 heures soit respecté.**

**L'accord** du salarié doit être formalisé par **écrit.**

Un exemplaire est remis au salarié.

Cet accord comporte obligatoirement une **contrepartie financière** spécifique qui ne pourra être inférieure à la rémunération que perçoit le salarié en raison des heures effectuées.

Seule la première vacation ouvre droit à une contrepartie financière.

Le refus du salarié d'assurer cette prestation supplémentaire ne peut entraîner **aucune sanction.**

- **Les plannings de vacation** sont établis par référence à la durée du travail sur la base d'un horaire **nominatif et individuel.**

Toute modification doit être portée **par écrit**, sur un document identifiant l'entreprise, à la connaissance du salarié au moins **une semaine** avant son entrée en vigueur.

Le délai spécifié d'une semaine pourra être **réduit** avec **l'accord express** du salarié concerné dans certains cas visés par la convention collective et notamment dans le cas de remplacement d'un salarié absent (cette modification n'entraîne pas pour des absences de courte durée de changements au planning normal ; le salarié absent retrouve à son retour son poste de travail).

- **En cas de prestations supplémentaires** demandées par le client (dans ce cas, l'accord du salarié intervenant en supplément doit être confirmé et formalisé par écrit et un exemplaire contresigné est remis au salarié).

Le **refus** d'un salarié d'assurer ce service supplémentaire ne pourra entraîner de **sanction** d'aucune nature. Enfin, tout service supplémentaire ne pourra être compensé dans le cadre de la durée du travail par la suppression d'un service équivalent prévu au planning (sauf demande du salarié).

- **La convention collective des entreprises de prévention et sécurité prévoit pour les cadres, agents de maîtrise et personnel administratif :**

- **La durée du travail** peut être organisée sous forme de **cycle** de travail **d'une durée maximale de 8 semaines**.

**La répartition de la durée du travail** à l'intérieur du cycle est déterminée par le **planning de service**, elle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

- **Les entreprises qui auront réparti la durée du travail sur une période de 4 semaines** pourront au sein de chaque cycle **déplacer** la semaine de 48 heures sous réserve d'en avoir **informé** les salariés dans le délai de **7 jours**.

- **Aussi, toute modification** ayant pour effet de remettre en cause l'organisation du cycle doit être portée à la connaissance des salariés par écrit au moins **7 jours** avant son entrée en vigueur.

- **En cas d'ajustement ponctuel** de l'horaire de travail justifié par les nécessités de service, se traduisant par les services ou heures supplémentaires, le salarié doit en **être informé au moins 48 heures à l'avance**.

Son **refus** pour raison justifiée ne peut entraîner de **sanction disciplinaire**.

Les délais prévus peuvent être **réduits** à condition que le salarié **concerné y consente**.

En cas d'accord de gré à gré, il est recommandé de **formaliser cet accord par écrit**.

Toute modification effective du planning ne remet pas en cause l'organisation du travail sous forme de cycle.

## C Réduction de la durée du travail sous forme de jour de repos

### • Principales règles légales :

Il existe **2 variantes** de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos :

- l'une sur une période de **4 semaines**,
- l'autre sur **l'année**.

L'ancien dispositif mis en place par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 est abrogé mais les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenus sur le fondement de cet article et applicable à la date de publication de la loi du 19 janvier 2000 demeurent **en vigueur** (exemple : **transport de fonds et de valeurs**).

### 1 Prise des journées ou demi-journées de repos sur une période 4 semaines

#### 1.1 Dispositif

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de 4 semaines, selon un **calendrier préalablement établi**, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Cette modalité de réduction de la durée du travail suppose donc que la **durée collective** de travail, appréciée sur une période de 4 semaines, soit **réduite à 35 heures**, ou moins.

En cas de **modification des dates**, fixée pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de **7 jours** au moins avant la date à laquelle la modification doit intervenir (L.3122-8, ancien article L.212-9 du code du travail).

Le recours au dispositif est d'**accès direct** : Il n'est pas subordonné à la conclusion d'un accord collectif et peut être mis en œuvre sur simple décision de l'employeur.

Toutefois, son introduction dans l'entreprise est soumise aux **formalités** prévues pour l'horaire collectif.

#### 1.2 Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine isolée (et ce, même si sur une période de 4 semaines, la moyenne s'établit à 35 heures par semaine) : Pour ces heures, le taux de la majoration à appliquer est déterminé en fonction de leur rang par rapport à 39 heures et non par rapport à la durée légale de 35 heures ;
- Les heures (à l'exception des heures visées ci-dessus) excédant une durée moyenne de 35 heures appréciée sur la période de 4 semaines.

Les heures ainsi majorées sont soumises à l'ensemble des dispositions applicables aux heures supplémentaires.

## 2 Prise des journées ou demi-journées de repos sur l'année

### 2.1 Dispositif

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non couvertes par un accord de branche et dépourvue de délégué syndical, ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il reste possible, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2003, de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement organisant la réduction avec un salarié mandaté selon la procédure prévue par la loi du 19 janvier 2000.

La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées et demi-journées de repos, les délais dans lesquels les repos sont pris...

### 2.2 Heures supplémentaires

Le régime des heures supplémentaires s'applique :

- Lorsque sur une semaine donnée, des heures sont effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord,
- A l'exception des heures précédentes, lorsque la durée du travail constaté excède une durée annuelle de 1607 heures. Les heures ainsi majorées sont soumises à l'ensemble des dispositions applicables aux heures supplémentaires.

Un document annexé au bulletin de paie mentionnant le total des heures effectuées depuis le début de l'année de référence doit être remis au salarié.

#### • Conventions collectives :

Horaires collectifs	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent	Des dispositions particulières sont prévues et énumérées ci-dessous.

La convention collective des entreprises de transports de fonds et de valeurs prévoit la réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures est organisée sous forme de jours de repos.

Les heures effectuées au-delà de **39 heures** hebdomadaires sont des **heures supplémentaires** majorées dans les conditions de la législation en vigueur.

La **prise des jours** de réduction du temps de travail doit intervenir dans les **12 mois** dans les conditions fixées par **accord d'entreprise**.

A défaut d'accord, dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les jours sont pris, en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai / 31 octobre, pour moitié au choix de l'employeur, et pour moitié au choix du salarié avec un délai de prévenance de 2 semaines pouvant exceptionnellement être ramené à 5 jours.



## 5. LA RECUPERATION

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Principales règles légales :</b></li></ul>
---------------------------------------------------------------------------------------

### A Définition :

Il s'agit d'une dérogation à la durée hebdomadaire du travail, qui permet à l'employeur de prolonger le temps de travail pour récupérer les heures perdues du fait de **circonstances exceptionnelles** à une **double condition** (L.3122-27, ancien article L.212-2-2 du code du travail) :

- Les heures perdues proviennent d'une **interruption collective** de travail, et,
- l'interruption a provoqué une diminution du temps de travail **au-dessous de 35 heures** (seules les heures perdues en dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées).

Il s'agit d'interruption **collective** :

- résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure,
- pour cause d'inventaire,
- à l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (pont) ou d'un jour précédant les congés annuels.

**ATTENTION** : Cette liste est **limitative** et il n'est en aucun cas possible de récupérer les heures perdues pour congés payés ou jours fériés...

La récupération permet d'éviter la perte définitive de ces heures, autorisant l'employeur à **différer** leur exécution.

Sous réserve des dérogations apportées par convention ou accord collectif :

- les heures perdues doivent être récupérées dans les **12 mois** précédant ou suivant leur perte,
- elles ne peuvent être réparties uniformément sur l'année,
- elles ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour et de 8 heures par semaine (sauf disposition plus large des décrets d'application).

Les heures déplacées sont rémunérées **au taux normal** et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

### B Mise en place

La récupération est une simple **faculté** pour l'employeur (le salarié ne peut contraindre l'employeur à récupérer des heures même s'il en résulte une perte de salaire).

L'employeur doit toutefois respecter **les formalités** suivantes :

- **informer** préalablement l'inspecteur du travail des interruptions collectives et des modalités de la récupération ou en cas d'imprévu, l'en aviser immédiatement,
- **consulter** le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent dès lors qu'il y a modification de l'horaire de travail,
- procéder à **l'affichage** de la modification de l'horaire de travail en résultant.

## 6. LES CADRES

### • Principales règles légales :

Compte tenu des conditions particulières de travail des cadres, des dispositions législatives spécifiques visant à adapter les règles de droit commun à leur condition de travail sont prévues.

La loi distingue **trois groupes** relevant de règles différentes :

- les **cadres dirigeants**,
- les cadres « **intégrés** », et,
- les **cadres intermédiaires**.

Remarque : Le Code du travail distingue désormais 3 types de conventions de forfait :

- la convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois qui peut être conclu avec tout salarié (cadre ou non cadre);
- les conventions de forfait annuel en heures et en jours, réservées à certains salariés (cadre ou non cadres) dont le régime est refondu.

Ces dispositions codifiées aux articles L 3121-38 et suivants abrogent et remplacent les articles L 3121-38 à L 3121-51 du Code du travail.

*(Loi 2008-789 du 20-8-2008 art. 19 : FRS 24/08 inf. 3 p. 11)*

Dans le dispositif issu de la loi du 20 août 2008, les cadres intégrés ne font plus l'objet de dispositions particulières dans le Code du travail.

Comme tout salarié, ils peuvent conclure une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois.

En outre, concernant les forfaits annuels en heures ou en jours, un accord collectif est nécessaire.

Cet accord doit fixer, a minima :

- les catégories de salariés susceptibles de signer la convention individuelle de forfait en cause
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi
- les caractéristiques principales de ces conventions.

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour **tous les forfaits**.

Le régime des conventions de forfait annuel en heures est réécrit.

Il fait désormais l'objet de l'article L 3121-42 qui annule et remplace les précédentes dispositions.

L'accord collectif autorisant le recours aux forfaits annuels en heures détermine les salariés susceptibles d'être concernés. La loi permet la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures sur l'année avec deux catégories de salariés :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés ;

- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La convention de forfait en heures sur l'année prévoit un nombre d'heures propres au salarié, dans la limite de la durée annuelle fixée par l'accord collectif pour ce type de convention.

Le régime des conventions de forfait annuel en jours est complètement réécrit.

Il fait désormais l'objet des articles L 3121-43 à L 3121-48 du Code du travail qui annulent et remplacent les précédentes dispositions.

L'accord collectif autorisant le recours aux forfaits annuels en heures détermine les salariés susceptibles d'être concernés, sachant que le dispositif ne peut légalement concerner que deux catégories de salariés :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans le service, l'équipe ou l'atelier auquel ils sont intégrés ;

- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités.

La convention individuelle de forfait signée entre l'employeur et le salarié doit respecter la limite fixée par l'accord collectif, qui est de 218 jours.

Le salarié qui le souhaite peut, avec l'accord de l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

Limite : le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut pas dépasser le nombre annuel maximal de jours travaillés fixés par l'accord collectif. A défaut de précision de l'accord collectif, le maximum est de 235 jours. L'accord collectif peut aller au delà de 235 jours et on peut imaginer un plafond maximal de 282 jours par an.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 22 août 2008 ; cependant les accords collectifs conclus avant cette date sur le fondement des dispositions applicables avant cette date (ci-dessous étudiées) continuent de s'appliquer.

## **A Cadres dirigeants (L.3111-2, ancien article L 212-15-1 du code du travail)**

### **1.1 Définition :**

Ce sont les cadres auxquels sont confiées des **responsabilités** dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des **décisions** de façon largement autonome et qui perçoivent une **rémunération** se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

**ATTENTION** : C'est le **cumul des trois critères** (l'importance des **responsabilités**, **l'indépendance** et le **niveau de rémunération**) qui permet de reconnaître la qualité de cadre dirigeant.

#### **Exemple de cadres dirigeants :**

- directeurs siégeant au comité de direction ou participant à la prise de **décisions stratégiques**,
- autres membres du comité de direction ayant une totale latitude dans leur domaine d'activité,
- les cadres exerçant dans leurs domaines respectifs toutes les **prérogatives de l'employeur** sans avoir à solliciter des autorisations préalables et assumant en contrepartie, par délégation implicite, la **responsabilité pénale** du chef d'entreprise.

Cette catégorie est donc très étroite et limitée à un très petit nombre de personnes, constituant **le premier cercle de pouvoir autour du chef d'entreprise**.

Tous les cadres placés à la tête d'un service ne sauraient être considérés de ce seul fait comme des cadres dirigeants.

## **2 Régime :**

Ils sont expressément **exclus** des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail et notamment :

- les durées maximales quotidienne et hebdomadaire,
- le travail de nuit,
- les repos quotidien et hebdomadaire,
- les jours fériés.

L'entreprise n'est donc **pas légalement tenue de décompter** leur temps de travail.

Ils bénéficient en revanche des dispositions concernant notamment les congés payés et les divers congés.

## **B Cadres « intégrés » (L3121-39, ancien article L 212-15-2 du code du travail)**

### **1 Définition :**

Cette catégorie de cadres a été redéfinie par la **loi du 17 janvier 2003**.

Elle vise les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou de la convention de retraite des cadres du 14 mars 1947 (ce qui vise également des accords collectifs nationaux ou régionaux), dont la nature des fonctions les conduit à suivre **l'horaire collectif** applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont **intégrés**.

## 2 Régime :

Les cadres intégrés **relèvent** de l'ensemble des dispositions concernant la durée du travail et notamment :

- le **contingent annuel** d'heures supplémentaires,
- les modalités de **contrôle du temps de travail** effectué,
- le travail de nuit,
- le repos quotidien,
- le repos hebdomadaire,
- les jours fériés.

**ATTENTION** : Selon la **nouvelle définition** retenue par la loi du 17 janvier 2003, seuls les cadres dont l'horaire de travail suit **strictement l'horaire collectif des autres salariés** de l'atelier, de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés semblent pouvoir rentrer dans la catégorie des cadres intégrés.

Le législateur a volontairement **exclu** les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, **sans que nécessairement leurs horaires propres s'identifient exactement ou en permanence à celui-ci.**

Les **accords** conclus **avant** la loi du 17 janvier 2003 sont toutefois considérés comme valables.

Comme pour les autres salariés non cadres, la conclusion de **conventions de forfait** de droit commun est possible pour ceux qui ont à effectuer de façon régulière des heures supplémentaires.

Dans ce cas, la rémunération correspondante doit être au moins égale au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

## C Autres cadres (L.3121-38, ancien article L 212-15-3 du code du travail)

### 1 Définition :

Cette **catégorie intermédiaire** regroupe les salariés ayant la qualité de **cadre** au sens des conventions collectives de branche ou de la convention de retraite des cadres du 14 mars 1947 (ce qui vise également des accords collectifs nationaux ou régionaux) et qui ne relèvent d'aucune des deux autres catégories.

### 2 Régime :

Tout en affirmant que cette catégorie doit bénéficier de la réduction du temps de travail, la loi propose des formules de **forfaits** permettant de maintenir la durée de travail des intéressés au-dessus de la durée légale. Plusieurs types de forfaits sont prévus pour tenir compte de la diversité des situations.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait ou la modification d'une convention préexistante doit, pour prendre effet, recueillir l'**accord de chacun des cadres** concernés, qu'il est conseillé de matérialiser par un écrit (convention spécifique ou avenant au contrat de travail).

**ATTENTION** : Les cadres intermédiaires non liés par une convention de forfait relèvent du **contingent d'heures supplémentaires**.

## **2.1 Forfaits en heures hebdomadaire ou mensuel (L.3121-38, L.3121-40, ancien article L 212-15-3, I du code du travail)**

Une convention individuelle de forfait en heures, sur une base hebdomadaire ou mensuelle, permet de fixer une durée de travail supérieure à la durée légale et détermine la rémunération correspondante.

Elle doit se traduire par une **réduction** du temps de travail des intéressés, sans en déterminer l'ampleur, elle doit fixer une **rémunération** au moins égale au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Les cadres au forfait hebdomadaire ou mensuel en heures relèvent de **l'ensemble des dispositions sur la durée du travail** et notamment :

- les **durées maximales** quotidienne et hebdomadaire de travail,
- aux **heures supplémentaires** (majorations, contingent annuel, repos compensateur obligatoire),
- le travail de nuit,
- le repos quotidien,
- le repos hebdomadaire,
- les jours fériés.

**PRECISIONS** Contrairement aux forfaits annuels, la **possibilité de conclure** des conventions de forfait en heures hebdomadaire ou mensuel n'est pas subordonnée à l'existence d'une convention ou d'un accord collectif l'autorisant.

## **2.2 Forfait en heures sur l'année (L.3121-42 à L.3121-44, ancien article L 212-15-3, II du code du travail)**

Il est possible de conclure des conventions de **forfait annuel en heures**, c'est-à-dire fixant un nombre d'heures de travail globalement pour une année entière.

Cette possibilité est subordonnée à l'existence :

- d'une convention ou d'un **accord collectif** étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement l'autorisant, puis,
- à la conclusion avec **chaque salarié** concerné d'une **convention** de forfait.

La convention ou cet accord collectif détermine les catégories de salariés à qui peut être proposée une telle convention de forfait.

**ATTENTION** Outre les cadres n'ayant ni la qualité de cadres dirigeants, ni celle de cadres intégrés, il peut s'agir de salariés **itinérants non cadres** dont la durée du temps de travail **ne peut être prédéterminée** ou qui disposent **d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** pour l'exercice de leurs responsabilités.

La convention ou l'accord doit également fixer la **durée annuelle de travail** sur la base de laquelle le forfait est établi. À condition de se traduire par une réduction du temps de travail antérieur, cette durée est **librement déterminée** par les parties.

La **rémunération** doit être au moins égale au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Sous réserve des précisions ci-dessous, les cadres et itinérants non cadres au forfait annuel en heures **relèvent des dispositions suivantes concernant la durée du travail** :

- le travail de nuit,
- le repos quotidien,
- le repos hebdomadaire,
- les jours fériés.

**Par exception**, ils sont exclus du champ du **contingent annuel** d'heures supplémentaires, et, par voie de conséquence, du **repos compensateur** obligatoire.

Les dispositions légales relatives aux **durées maximales** quotidienne et hebdomadaire de travail **sont applicables** aux salariés concernés, mais la convention ou l'accord (non frappé d'opposition) peut fixer des **durées supérieures**, sous réserve du respect des règles légales sur les repos **quotidien et hebdomadaire** et à condition de prévoir des modalités de **contrôle** de l'application des maxima conventionnels et de déterminer les modalités de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des intéressés.

L'existence d'une convention de forfait annuel en heures n'exonère pas l'employeur de ses obligations en matière de **décompte de la durée du travail** des salariés concernés.

La convention ou l'accord peut prévoir des modalités particulières de décompte.

Les conséquences d'un **dépassement de la durée annuelle** de travail fixée par la convention de forfait ne sont pas précisées par les textes. Il pourrait notamment entraîner l'obligation de traiter les heures excédentaires en heures supplémentaires et de verser un rappel de salaire calculé en conséquence.

### **2.3 Forfait en jours sur l'année (L.3121-45 à L.3121-49, L.3171-3, D.3171-16, ancien article L 212-15-3, III du code du travail)**

La loi 2003-47 du 17 janvier 2003 a recentré la **définition des cadres** pouvant être soumis au forfait annuel en jours autour du **seul critère de l'autonomie des intéressés dans l'organisation de leur emploi du temps** (la loi ne vise plus l'absence de **prédétermination de la durée du temps de travail**).

Il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, c'est-à-dire fixant un **nombre de jours de travail globalement pour une année entière**. La particularité du forfait en jours est de ne comporter **aucune référence horaire**.



Cette possibilité est subordonnée à l'existence :

- d'une convention ou d'un **accord collectif** étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition l'autorisant, puis,
- à la conclusion avec **chaque salarié** concerné d'une **convention** de forfait.

Elle définit :

- au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les **catégories de cadres** à qui peut être proposée une telle convention ;
- le **nombre annuel de jours** travaillés, qui ne peut dépasser **218** (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004);
- les modalités de **décompte des journées** et demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos.

**STATUT** : Les salariés sous convention de forfait en jours ne sont pas concernés par la durée légale du travail et sont exclus des dispositions légales relatives :

- aux **heures supplémentaires**, et,
- aux **durées maximales** quotidienne et hebdomadaire du travail.

En revanche, ils bénéficient des dispositions légales sur les **repos quotidien et hebdomadaire**, dont la convention ou l'accord collectif doit déterminer les modalités concrètes d'application.

La **rémunération** est librement débattue entre chaque cadre et son employeur.

Les **modalités de décompte** des journées ou demi-journées travaillées sont librement fixées par la négociation, les textes se bornant à préciser que la durée de travail des cadres au forfait en jours doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillés par chacun d'eux.

Par ailleurs, des **documents** comptabilisant le nombre de journées ou de demi-journées travaillées doivent être tenus par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail pendant trois ans.

Les accords optent fréquemment pour des procédures auto-déclaratives, en raison de l'indépendance des salariés concernés.

La convention ou l'accord collectif peut permettre aux salariés sous convention de forfait en jours de déroger à la période de prise des **congés payés**.

Lorsque le nombre de jours travaillés, excède le nombre de jours fixé par la convention de forfait, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au **dépassement**, le plafond annuel de jours travaillés de l'année durant laquelle ils sont pris est réduit d'autant, sans dépassement possible.

Les jours d'absence pour **maladie** ne peuvent pas être récupérés, de sorte que le nombre de jours du forfait est réduit d'autant.

Dans le cas des salariés **entrés en cours d'année** n'ayant pas acquis un droit complet à congés payés, le forfait et le plafond légal de 218 jours sont majorés des jours de congé manquants.

• **Conventions collectives :**

Cadres	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p>La convention collective prévoit seulement que l'encadrement n'étant pas directement et automatiquement concerné par la mise en œuvre du cycle dans l'entreprise, il n'est pas prévu d'adaptation spécifique. Dans le cas où celui-ci serait concerné d'une manière significative et permanente, il y aura lieu à détermination de modalités spécifiques avec les organisations syndicales dans l'entreprise ou à défaut dans le contrat individuel du salarié de l'encadrement concerné.</p> <p>Sinon, pas de dispositions particulières de prévues. Ce sont les règles légales qui s'appliquent.</p>	<p>Pas de disposition particulière. Ce sont les règles de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité ainsi que les règles légales qui s'appliquent.</p>	<p>Des dispositions spécifiques applicables au personnel d'encadrement sont prévues par la convention collective et sont exposées ci-après.</p>

**La convention collective des entreprises de transports de fonds et valeurs** prévoit, **sous réserve des règles relatives au respect du repos quotidien**, l'organisation de l'activité des personnels d'encadrement dans les conditions spécifiques suivantes :

Un régime conventionnel de forfait (2 types de forfait) :

1) Forfait sans référence horaire :

Exclusivement pour les cadres des équipes fonctionnelles dont la nature des fonctions, le type de responsabilité, la large autonomie et l'indépendance dans l'organisation de leur travail et de leur mission excluent toute référence à un horaire précis.

Il s'agit pour l'essentiel des cadres dirigeant, des directeurs et des responsables de service.

2) Forfait avec référence horaire :

Pour les autres personnels cadres des équipes fonctionnelles et pour les cadres d'exploitation (il s'agit du personnel d'encadrement en charge des agences d'exploitation, de leurs adjoints directs ainsi que des chefs d'exploitation ou de service).

Le forfait horaire tient compte d'heures supplémentaires dont le plafond hebdomadaire est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné dans le respect de la **durée hebdomadaire maximale** de travail.

Par ailleurs, pour les cadres d'exploitation, il est expressément prévu que :

- les entreprises mettront en œuvre les moyens nécessaires permettant de limiter la durée effective du travail de ces personnels qui ne peut être supérieure à 44 heures hebdomadaires, et,
- tout dépassement de l'horaire forfaitaire doit, au préalable, faire l'objet d'un accord du supérieur hiérarchique qui examinera les causes de cette situation,
- les dépassements accordés feront l'objet d'une compensation en temps de repos.

Les Modalités de réduction du temps de travail :

D'après la convention collective des transports de fonds et de valeurs, la réorganisation de l'activité des personnels concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette hypothèse, les personnels doivent bénéficier de **12 jours de repos par an** au titre de la réduction / réorganisation de l'activité.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à une période de **12 mois** à compter du passage effectif à la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Sauf dispositions particulières dans l'entreprise, ces jours de réduction du temps de travail ne peuvent être attribués pendant les périodes de congé scolaire ni être accolés au congé principal.

Le choix des jours de repos appartient **pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié**, dans le respect d'un délai de **prévenance de deux semaines** et dès lors que la prise de ces jours est compatible avec **le bon fonctionnement du service**.

Ce délai de prévenance de deux semaines peut être ramené à **5 jours par l'entreprise** en cas de **circonstances exceptionnelles** plus particulièrement liées à des situations de sous effectif dans le service.

Ces jours de réduction du temps de travail sont pris dans l'année d'acquisition **sans possibilité de report** sauf à ce que, ces jours de réduction du temps de travail soient affectés à un compte épargne temps en vue de permettre aux cadres concernés de bénéficier, sur leur initiative et après accord de la hiérarchie, d'actions de formation en complément de celles prévues par le plan de formation (Le compte épargne temps formation peut être alimenté à raison de 3 jours par an sur une période maximale de trois ans ; à l'issue de toute période de trois ans le compte de jours capitalisés est soldé).

## 7. HEURES SUPPLEMENTAIRES (L.3121-11 et suivants, anciens articles L 212-5 et suivants du Code du travail)

### • Principales règles légales :

Sous réserve de respecter les **durées maximales** quotidiennes et hebdomadaires, la loi permet aux entreprises de recourir à des heures supplémentaires ouvrant droit :

- à une **majoration de salaire**, pouvant être remplacée par un repos compensateur, et,
- pour certaines d'entre elles, à un **repos compensateur**.

Les **infractions** à la réglementation des heures supplémentaires et du repos compensateur sont sanctionnées par une amende prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav. R.3124-6 et suivants, ancien article R 261-4 du code du travail).

Par ailleurs, le non-paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut :

- justifier l'allocation au salarié de **dommages-intérêts** distincts des intérêts de droit,
- être constitutif du délit d'**activité dissimulée** et donner lieu, en cas de rupture du contrat de travail, à une indemnité forfaitaire.

Les dispositions légales sur les heures supplémentaires et le repos compensateur sont d'une portée générale et d'ordre public.

Sous réserve de certaines dispositions particulières aux **cadres**, elles s'appliquent à tous les **salariés** soumis à cette réglementation, quel que soit leur mode de rémunération.

### - Heures supplémentaires et contrat de travail

En l'état actuel de la jurisprudence, lorsque le contrat ne **garantit** pas un nombre précis d'heures supplémentaires et qu'aucune dérogation à la durée légale du travail n'est prévue par la convention collective ou par un usage professionnel, l'employeur a la faculté de décider **unilatéralement** de réduire ou de supprimer les heures supplémentaires effectuées précédemment par le salarié sans qu'il en résulte une **modification du contrat de travail**.

De même, l'employeur a en principe la possibilité d'imposer des heures supplémentaires en raison des nécessités de l'entreprise, sauf dispositions contraires du contrat de travail.

Sauf circonstances particulières, le **refus du salarié** d'accomplir, sans motif valable, des heures supplémentaires pour effectuer un travail urgent dans l'intérêt de l'entreprise constitue une **cause réelle et sérieuse de licenciement** et même, dans certains cas, une faute grave.

### A Définition et décompte

Constituent des heures supplémentaires toutes les **heures de travail effectuées au-delà de la durée légale** hebdomadaire ou de la durée considérée comme **équivalente**, à l'exclusion des heures de récupération.

Les heures supplémentaires se décomptent par **semaine civile**, celle-ci débutant le **lundi à 0 heure** et se terminant le **dimanche à 24 heures**. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

## 1 Durée du travail prise en compte.

La durée du travail pris en compte s'entend des heures de **travail effectif** et des temps **assimilés** à des heures de travail effectif pour le calcul de la durée du travail.

## 2 Cadre hebdomadaire du décompte

### 2.1 Principe

**Sauf forfait mensuel** incluant la rémunération des heures supplémentaires, la **mensualisation** ne permet pas de déroger au cadre hebdomadaire de décompte des heures supplémentaires.

La rémunération mensuelle à verser au salarié sera obtenue en ajoutant à la rémunération mensualisée sur la base de la durée légale (ou de la durée applicable dans l'entreprise, si celle-ci est inférieure), la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au cours du mois.

En présence de **semaines de travail irrégulières**, on ne saurait priver le salarié de ses droits à majorations pour heures supplémentaires en compensant les semaines « longues » avec les « courtes ».

### 2.2 Dérogations

Le principe de l'appréciation des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile subit des **dérogations** dans les cas suivants :

- organisation du travail en **cycle**,
- **modulation** de la durée du travail,
- **réduction** de la durée du travail **sous forme de jours de repos**,
- **recupération** des heures de travail perdues,
- cadres ou itinérants non cadres soumis à un **forfait annuel en heures**.

Par ailleurs, dans le **cadre d'horaires individualisés**, un **report** de crédit d'heures d'une semaine sur l'autre est autorisée dans des conditions bien déterminées.

## 3 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

C'est le **dépassement de la durée légale**, ou de la durée considérée comme **équivalente** qui déclenche l'application de la réglementation des heures supplémentaires. Ainsi, lorsque la durée collective du travail est fixée conventionnellement à un niveau inférieur à la durée légale, les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif mais dans la limite de la durée légale ne doivent pas être majorées, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

## 4 Preuve

En cas de **litige** relatif à l'**existence** ou au **nombre d'heures** de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié (L.3171-4, ancien article L. 212-1-1 du code du travail).

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Selon une jurisprudence constante, la preuve du nombre d'heures effectuées n'incombe spécialement à **aucune des parties**.

Lorsque le **salarié établit** lui-même **des fiches de temps** à la demande de l'employeur, les juges peuvent se fonder sur ces fiches pour estimer que la preuve des heures supplémentaires est apportée.

## B Contingent annuel

### 1 Objet et fixation

#### 1.1 Le contingent détermine :

- le nombre des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées **sans autorisation** de l'inspecteur du travail, et,
- le seuil maximum à partir duquel toute heure supplémentaire ouvre droit à un **repos compensateur**.

**1.2** Le contingent d'heures supplémentaires applicable est, depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 (article 18) celui **fixé** :

- par convention ou **accord collectif d'entreprise ou d'établissement** ;
- ou, à défaut, par **une convention ou un accord de branche. (nouveau L.3121-11)**.

Depuis **la loi du 17 janvier 2003 (Loi Fillon)**, le contingent **fixé par convention ou accord collectif étendu** déterminait **à la fois** le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation préalable de l'administration, mais également les droits au repos compensateur obligatoire.

Le **contingent réglementaire** ne s'applique qu'à titre **subsidaire**, en l'absence de contingent conventionnel.

Le **contingent conventionnel** peut être fixé à un **volume supérieur ou inférieur** à celui déterminé par décret.

Le **contingent annuel réglementaire** (D.3121-3 et D.3121-4, ancien article D 212-25 du code du travail) également appelé contingent **légal**, applicable en l'absence de contingent fixé par convention ou accord collectif de branche étendu est fixé comme suit :

- Le contingent (cas général) est fixé à **220 heures** par an et par salarié,
- Le contingent est réduit à **130 heures\*** en cas d'application d'un accord de **modulation**, sauf lorsque l'accord prévoit :

- une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ;  
- ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an.

Dans ces deux cas, c'est le contingent de 220 heures (ou le contingent conventionnel hors modulation) qui s'appliquera.

Pour déterminer le contingent applicable, il convient de se référer à ce que **l'accord prévoit**, et non aux durées de travail effectivement accomplies.

**\*ATTENTION :** Le **décret du 20 mars 2003** porte le contingent réglementaire d'heures supplémentaires applicable en cas de modulation à **130 heures**, au lieu de **90 heures** auparavant. Ce nouveau contingent réduit s'applique à compter du **24 mars 2003**.

Dans le cas des entreprises appliquant un accord prévoyant une modulation importante et relevant d'une branche où le contingent conventionnel est inférieur à 130 heures, le repos compensateur de 50 % (ou de 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés) se déclenche dès le franchissement du contingent conventionnel.

Si, en revanche, le contingent conventionnel est supérieur à 130 heures, le repos se déclenche à partir de la 131<sup>e</sup> heure.

## 2 Salariés concernés (D.3121-3, ancien article D 212-25 du code du travail)

2.1 Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'applique :

- aux **ouvriers, employés, agents de maîtrise**,
- aux **cadres intégrés**,
- aux **salariés itinérants non cadres** et aux **cadres « intermédiaires** qui n'ont **pas signé de convention individuelle de forfait** ou qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures **sur une base hebdomadaire ou mensuelle**.

2.2 Sont, en revanche, exclus du champ du contingent, et par voie de conséquence de celui du repos compensateur obligatoire :

- les **itinérants non cadres** liés par une **convention de forfait annuel en heures**, les **cadres intermédiaires** liés par une convention de forfait **annuel en heures ou en jours**, et, les **cadres dirigeants**.

## 3 Décompte

Les heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel conventionnel sont les **heures effectuées au-delà de 35 heures** (ou de 1607 heures par an en cas d'annualisation).

A titre transitoire, dans les **entreprises de 20 salariés et moins** assujetties à la durée légale de 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, seules les heures effectuées au-delà de **36 heures** (ou de 1 645 heures par an en cas d'annualisation) sont à imputer sur le contingent annuel en 2003.

La loi du 4 mai 2004 a initialement prolongé ce régime transitoire jusqu'en 2006.

La loi du 31 mars 2005 a de nouveau prolongé ce régime transitoire jusqu'au 31 décembre 2008 mais uniquement pour les entreprises de 1 à 20 salariés à la date du 2 avril 2005.

A partir du **1<sup>er</sup> janvier 2009**, le régime définitif est entré en vigueur également dans ces entreprises : toutes les heures effectuées au-delà de **35 heures** (ou de 1607 heures par an en cas d'annualisation) s'imputeront donc sur le contingent.

**ATTENTION** : Certaines heures supplémentaires **ne s'imputent pas** sur le contingent annuel. C'est le cas notamment :

- des heures compensées intégralement par un **repos compensateur de remplacement**,
- des heures supplémentaires effectuées pour faire face à des **travaux urgents** dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement (L.3121-16, ancien article L 212-5-1 du code du travail).

Par ailleurs, seules les heures de **travail effectif**, ou assimilées en vertu de la loi, doivent être prises en compte pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel, ce qui exclut les **périodes non travaillées**, telles que les journées de repos compensateur (repos légal et repos de remplacement), les jours de réduction du temps de travail, les périodes de congés payés ou autres, les périodes de maladie même rémunérées, les jours fériés chômés.

#### **Caractère annuel et individuel du contingent**

Sauf dispositions conventionnelles déterminant une période différente, le contingent annuel s'applique dans le cadre de l'**année civile**. Il doit être décompté **individuellement** et ne peut être globalisé au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ni être transféré d'un salarié à un autre.

#### **4 Conditions d'utilisation**

Les heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel doivent donner lieu à :

- une **information** préalable de l'**inspecteur du travail** et,
- s'ils existent, du **comité d'entreprise** ou, à défaut, des **délégués du personnel**.

Leurs **modalités** d'utilisation doivent, par ailleurs, à défaut de détermination du contingent par convention ou accord étendu :



- soit être prévues par une convention ou un accord d'entreprise,
- soit faire l'objet, au moins une fois par an, d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent sur la programmation de l'utilisation des heures supplémentaires au cours de la période de référence couverte par le contingent,
- soit, en l'absence de représentants du personnel, être fixées par le chef d'entreprise.

## 5 Heures effectuées hors contingent

Avant la loi du 20 août 2008, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé par convention ou accord de branche étendu ou, à défaut, du contingent réglementaire peuvent être **autorisées**, dans la limite des durées maximales, **par l'inspecteur du travail** après avis, s'ils existent, du **comité d'entreprise** ou, à défaut, des **délégués du personnel (L.3121-19, ancien article L 212-7 du code du travail)**.

Dorénavant, l'employeur est libre de demander aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent sans qu'il y ait lieu **dorénavant d'en informer au préalable l'inspecteur du travail**. Les obligations de respect des maxima quotidiens et hebdomadaires, ainsi que d'information préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel restent applicables.

Il n'y a plus de repos compensateur légal obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent.

## 6 Les heures choisies

Depuis la loi du 31 mars 2005, les salariés qui le souhaitent pourront, en accord avec leur employeur, effectuer des heures de travail au-delà du contingent d'heures supplémentaires, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de consulter les représentants du personnel.

Pour être mis en œuvre, ce dispositif dit d'heures choisies doit être autorisé par accord collectif de travail, conclu au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement ou du groupe d'entreprises.

L'obligation de respecter les durées maximales hebdomadaires et journalières du travail, ainsi que les règles relatives au repos quotidien a cependant pour effet de limiter le nombre des heures choisies.

La rémunération des heures choisies doit obligatoirement être majorée.

Le taux de cette majoration, à fixer par l'accord collectif, doit être au moins égal à celui des heures supplémentaires.

## C Majorations

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur donnent lieu à une **rémunération** à un taux majoré.

Seules les heures supplémentaires accomplies **à la demande** ou **pour le compte** de l'employeur ou, à tout le moins, avec son **accord implicite**, doivent donner lieu à rémunération.

## 1 Suppression de la notion de bonification

La notion de **bonification** en repos applicable, dans le cadre du dispositif en vigueur avant la loi du 17 janvier 2003 (Loi Fillon), aux 4 premières heures supplémentaires (de la **36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup>** heure incluse) a été **supprimée**.

Dans le nouveau dispositif, **toutes les heures**, quel que soit leur rang, donnent lieu à une majoration de salaire, sauf mise en place d'un **repos compensateur de remplacement**.

## 2 Taux des majorations

### 2.1 Entreprises de plus de 20 salariés (effectif au 2-04-2005)

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un **accord de branche étendu**.

Ce taux ne peut être inférieur à **10 %**.

À **défaut** de convention ou d'accord, le taux de la majoration est fixé, pour les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 à :

- **25 %** du salaire pour les 8 premières heures supplémentaires (**de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup>** heure incluse) ;
- **50 %** du salaire à **partir de la 44<sup>e</sup>** heure.

La rémunération des heures supplémentaires ainsi que celle de leur majoration peut être remplacée par un **repos compensateur**.

### 2.2 Entreprises de 20 salariés et moins (effectif au 2/04/2005)

Pour les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, et dans l'attente de la convention ou de l'**accord de branche étendu** déterminant le taux de majoration de salaire des heures supplémentaires, le taux de majoration des **4 premières heures supplémentaires était fixé de façon dérogatoire à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008**.

Néanmoins, **la réforme des heures supplémentaires** et complémentaires (Cf. Annexe) selon la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « **TEPA** » n°2007-1223 du 21 août 2007, a harmonisé les taux de majoration des heures supplémentaires entre les entreprises de 20 salariés et moins, et celles de plus de 20 salariés.

**A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007**, dans les entreprises de 20 salariés et moins, la majoration des 4 premières heures supplémentaires est passé de 10 % à 25 %, en échange d'une déduction de charges sociales (Cf. Annexe).

### Avant le 1<sup>er</sup> octobre 2007

Dans ces entreprises, à défaut de convention ou d'accord collectif étendu déterminant le taux de la majoration applicable à la branche, celui-ci était fixé à :

- **10 %** du salaire pour les 4 premières heures supplémentaires (**de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> incluses**),
- **25 %** du salaire à partir de la 40<sup>e</sup> heure et **jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure** incluse,
- **50 %** du salaire **à partir de la 44<sup>e</sup> heure**.

Le taux fixé par convention ou accord de branche étendu ne pouvait être inférieur à **10 %**.

La rémunération des heures supplémentaires ainsi que celle de leur majoration pouvait être remplacée par un **repos compensateur**.

### A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007

Les taux de majoration des heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins et dans celle de plus de 20 salariés sont harmonisés.

En l'absence de convention ou d'accord de branche étendu, les 4 premières heures supplémentaires (**de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> incluses**) sont majorées à **25% quelques soit l'effectif de l'entreprise**.

**Tableau récapitulatif** (en l'absence d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu fixant un taux différent).

<b>Heures supplémentaires</b>	<b>Entreprises de 20 salariés et moins <sup>1</sup></b>	<b>Entreprises de plus de 20 salariés <sup>1</sup></b>
36 <sup>e</sup> à 39 <sup>e</sup> incluse	Majoration de 10 % jusqu'au 30 septembre 2007 Majoration de 25 % à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2007 <sup>2</sup>	Majoration de 25 %
40 <sup>e</sup> à 43 <sup>e</sup> incluse	Majoration de 25 %	Majoration de 25 %
À partir de la 44 <sup>e</sup>	Majoration de 50 %	Majoration de 50 %

1. Effectif à apprécier au 2 avril 2005  
2. Réforme des heures supplémentaires et complémentaires, Loi « TEPA » août 2007, Cf. Annexe

### **3 Calcul et paiement des majorations**

Selon la jurisprudence, les majorations pour heures supplémentaires doivent être calculées sur la base du salaire horaire effectif et des primes et indemnités versées en contrepartie du travail fourni.

**3.1** Les primes à inclure dans la base de calcul des majorations sont celles qui constituent la contrepartie directe du travail effectué par le salarié. Ainsi, à titre d'exemple :

- primes pour travail des dimanches et jours fériés, des primes d'assiduité, prime liée à la qualité du travail fourni.

Il doit également être tenu compte du montant des **avantages en nature**.

**3.2** Les primes à exclure dans la base de calcul des majorations sont celles qui ne dépendent pas du travail effectivement fourni par le salarié. Ainsi, à titre d'exemple :

- une prime d'ancienneté,
- des primes annuelles,
- des primes de productivité, de rendement ou d'objectif sauf si elles sont directement liées au travail d'un salarié.

**3.3** Les majorations pour heures supplémentaires ont la nature d'un salaire et doivent figurer sur le **bulletin de paie**.

En pratique, un certain décalage dans le temps entre la date d'accomplissement des heures supplémentaires et celle de leur paiement peut être admis.

Elles peuvent être **cumulées** avec les majorations conventionnelles prévues au titre des heures effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

**ATTENTION :** Le versement, même volontaire, de **primes ou d'indemnités exceptionnelles** ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires. En effet, celles-ci ne donnent pas lieu uniquement au paiement d'un salaire majoré mais doivent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et ouvrent droit à repos compensateur.

**3.4 Repos compensateur de remplacement** (L.3121-24 et L.3121-25, ancien article L 212-5, II du code du travail)

Il est possible de prévoir le remplacement de tout ou partie du **paiement des heures supplémentaires et des majorations** s'y rapportant par un repos compensateur équivalent :

- soit par **convention ou accord collectif** étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition,
- soit par **décision de l'employeur** dans les entreprises non assujetties à l'obligation annuelle de négocier (absence de délégué syndical) et en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, dans la mesure où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, lorsque ces institutions existent, ne s'y opposent pas,
- Soit par **décision de l'employeur**, en l'absence de représentants du personnel.

La convention ou l'accord collectif ou le texte soumis à l'avis des représentants du personnel peut adapter les **conditions** et les **modalités d'attribution** et de **prise du repos compensateur** à l'entreprise.

À défaut, le repos compensateur de remplacement doit être attribué et pris dans les mêmes conditions que le repos compensateur légal.

**3.5** Ce repos **s'ajoute**, pour les heures supplémentaires y ouvrant droit, au **repos compensateur obligatoire**.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes (c'est-à-dire les heures compensées intégralement par un repos) ne s'imputent pas sur le **contingent annuel** d'heures supplémentaires.

**3.6** Le salarié doit être informé périodiquement de ses droits à repos compensateur dans les mêmes conditions que celles du repos compensateur obligatoire.

Les heures acquises au titre du repos compensateur de remplacement peuvent être affectées à un **compte épargne-temps**.

#### **4 Convention de forfait**

Il est possible, lorsque l'horaire de travail comporte l'**usage régulier d'heures supplémentaires**, de convenir d'une rémunération forfaitaire incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires. Cette technique permet, en pratique, de **mensualiser** les heures supplémentaires par dérogation au principe du décompte hebdomadaire.

La convention de forfait présente un caractère contractuel, de sorte que sa **modification** ne peut résulter que de l'accord des deux parties.

L'employeur ne peut donc modifier unilatéralement le nombre d'heures incluses dans le forfait et recalculer la rémunération en conséquence.

Des dispositions particulières sont prévues pour les **cadres** et certains **salariés non cadres itinérants**.

##### **4.1 Conditions de validité**

**4.1.1.** Seul un **accord entre les parties** peut fonder le forfait.

La convention de forfait ne se présume pas et en cas de litige, la charge de la **preuve** de l'existence d'une convention de forfait incombe à l'employeur.

En pratique, la rédaction d'un **écrit** est conseillée.

**4.1.2.** La convention de forfait doit comporter :

- le **nombre d'heures** correspondant au forfait convenu par les parties,
- une **rémunération** au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il recevrait, en l'absence de convention, compte tenu des majorations légales pour heures supplémentaires.

En l'état actuel de la jurisprudence, une convention de forfait désavantageuse pour le salarié est nulle.

Cette **nullité** entraîne le droit pour le salarié de réclamer la différence entre la rémunération qui lui est due compte tenu des heures supplémentaires réellement effectuées et le salaire forfaitaire versé.

#### 4.2 Application du forfait

Les **heures** accomplies **au-delà** du forfait convenu sont rémunérées au taux majoré en sus du salaire forfaitaire.

En revanche, si le nombre d'heures réellement effectuées est **inférieur** au forfait, le salaire forfaitaire doit être versé tant que l'accord n'a pas été.

L'indication de la durée du travail correspondant au forfait doit apparaître sur le **bulletin de paie** et les heures supplémentaires accomplies au-delà de cette durée doivent apparaître distinctement.

#### 4.3 Décompte de la durée du travail et repos compensateur

En cas d'application d'un forfait, l'employeur reste tenu d'effectuer pour les salariés occupés selon un horaire non collectif le décompte de la durée du travail et des heures ouvrant droit à repos compensateur.

Sous réserve des restrictions concernant certains cadres (intermédiaires en forfait en **heures** ou en **jours sur l'année**) et les itinérants non cadres au forfait annuel **en heures sur l'année**, l'existence d'un forfait ne prive pas le salarié de son droit à repos compensateur sur les heures supplémentaires réellement effectuées.

#### **D Repos compensateur légal (L.3121-26 à L.3121-32, ancien article L 212-5-1 du code du travail)**

ATTENTION: Le système du repos compensateur légal en vigueur avant la loi sur la réforme du temps de travail est supprimé. La loi prévoit le principe d'une contrepartie obligatoire en repos uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires dont la contrepartie obligatoire en repos est de :

- 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus

- 100% pour les entreprises de + de 20 salariés.

L'employeur peut continuer à remplacer le paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur de remplacement, mais la priorité de négociation est donnée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Avant la loi du 20 août 2008: L'accomplissement d'heures supplémentaires ouvrait droit, en plus des majorations prévues ou du repos compensateur de remplacement lorsque celui-ci est prévu, à un repos compensateur **obligatoire**.

##### **1.1 Durée du repos**

Les droits des salariés diffèrent selon l'**effectif** de l'entreprise et le **volume d'heures** supplémentaires effectuées.

### 1.1. Le seuil d'effectif

Le seuil d'effectif déterminant les droits au repos compensateur a été relevé de 10 à **20 salariés** par la loi du 17 janvier 2003, applicable depuis le **20 janvier 2003**.

Cet effectif est apprécié dans le cadre de **l'entreprise** (et non de l'établissement).

**ATTENTION** : L'entreprise doit appliquer le régime applicable aux entreprises de plus de 20 salariés à partir du moment où cet effectif a été atteint pendant **12 mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années**.



## 1.2 Le volume d'heures supplémentaires effectuées.

Depuis la loi du 17 janvier 2003 c'est le **contingent annuel d'heures supplémentaires** fixé par **convention ou accord collectif étendu** qui détermine le **seuil** de déclenchement du repos compensateur.

Le contingent réglementaire ne s'applique qu'en l'absence de contingent conventionnel.

Afin de régler l'impact de la nouvelle loi sur les **contingents** conventionnels d'heures supplémentaires **négociés avant** la date de publication de la loi du 17 janvier 2003, le législateur a prévu que ces contingents reçoivent plein effet en matière d'ouverture du droit à repos compensateur obligatoire, dans la limite du contingent réglementaire.

En d'autres termes, si le contingent conventionnel est inférieur à 220 heures, le repos compensateur se déclenche dès le franchissement du contingent conventionnel. **Si le contingent conventionnel est supérieur à 220 heures, le repos se déclenche à partir de 180 heures.**

Dans les entreprises soumises au contingent réglementaire de **130 heures** applicable en cas de **modulation**, c'est ce contingent qui sera retenu comme limite.

## 1.3 Entreprises de plus de 20 salariés

Dans ces entreprises, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur :

- de **50 %** du temps accompli au-delà de 41 heures pour les heures effectuées **à l'intérieur du contingent annuel** applicable à la branche ou, à défaut, du contingent réglementaire ;
- de **100 %** du temps de travail accompli au-delà de 35 heures pour les heures effectuées **au-delà du contingent** annuel applicable à la branche ou, à défaut, du contingent réglementaire.

**EXEMPLE** : Entreprise de plus de 20 salariés relevant du contingent annuel réglementaire de 220 heures.

(Nombre de semaines travaillées dans l'année : 46).

Horaire pratiqué pendant l'année 2003 :

9 premières semaines : 46 h ; 29 semaines suivantes : 39 h ; semaine suivante : 40 h ; 8 dernières semaines : 38 h.

Le total des heures supplémentaires effectuées dans l'année s'élève à 244 h se décomposant comme suit :

- $(46 - 35) \times 9 = 99$  h
- $(39 - 35) \times 29 = 116$  h
- $(40 - 35) \times 1 = 5$  h
- $(38 - 35) \times 8 = 24$  h

Les heures effectuées dans la limite du contingent de 220 heures, c'est-à-dire les heures supplémentaires effectuées pendant les 39 premières semaines, et pour celles seulement effectuées au-delà de 41 heures hebdomadaires, ouvrent droit au repos compensateur de 50 %, soit :  $(46 - 41) \times 9 + (40 - 41) = 46$  h

Ces 46 heures ouvrent droit à un repos compensateur de 23 heures.

Les 24 heures effectuées au-delà du contingent de 220 heures (244 - 220) ouvrent droit au repos compensateur de 100 %, soit 24 heures de repos compensateur.

#### 1.4 Entreprises de 20 salariés au plus

Dans ces entreprises, **aucun** repos compensateur n'est dû au titre des heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel applicable à la branche ou, à défaut, du contingent réglementaire.

Seules les heures supplémentaires effectuées **au-delà du contingent** annuel ouvrent droit dès la 36<sup>e</sup> heure à un repos compensateur de 50 % des heures ainsi accomplies.

ATTENTION : Pour les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les heures s'imputant sur le contingent annuel en 2003 sont les heures effectuées au-delà de 36 heures.

### 2 Ouverture du droit au repos (D.3121-8, ancien article D 212-10 du code du travail)

Le droit à repos compensateur est ouvert au salarié dès que **la durée de ce repos atteint 7 heures**.

Il convient de totaliser les repos acquis au titre du **repos légal** et, le cas échéant, ceux acquis au titre du **repos compensateur de remplacement** sauf, dans ce dernier cas, application de dispositions particulières.

Ouvrent droit au repos compensateur les **heures de travail effectif**, ou assimilées en vertu de la loi, et réellement accomplies.

Sont donc exclus notamment :

- les journées de repos compensateur (repos légal et repos de remplacement),
- les jours de réduction du temps de travail,
- les périodes de congés payés ou autres,
- les périodes de maladie même rémunérées,
- les jours fériés chômés.

### 3 Information du salarié (D.3171-11 et D.3171-12, ancien article D 212-22 du code du travail)

Tous les salariés occupés dans des entreprises ne relevant pas d'un accord conclu en matière de repos compensateur entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, doivent être tenus informés du **nombre d'heures de repos portées à leur crédit** par un document annexé au **bulletin de paie**.

Dès que ce nombre atteint 7 heures, le document comporte en outre une mention notifiant l'**ouverture du droit** et le délai maximum dans lequel le repos doit être pris.

L'information doit également porter, le cas échéant, sur le nombre d'heures de **repos compensateur de remplacement**.

Lorsque les **salariés** d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont **pas occupés** selon le **même horaire collectif** de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie doit être établi pour chaque salarié.

L'existence d'une **convention de forfait** ne dispense pas l'employeur de ces obligations.

Lorsque le salarié, par la faute de l'employeur qui ne l'a **pas régulièrement informé** de ses droits, n'a pas été en mesure de formuler une demande de repos compensateur, il a droit à l'indemnisation du préjudice subi.

#### **4 Modalités de prise du repos (L.3121-28 à L.3121-32, ancien article L 212-5-1 et D.3121-7 et suivants du code du travail)**

Le repos compensateur peut être pris **par journée entière ou par demi-journée**.

Le choix de la formule est laissé à la **convenance du salarié**.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectuées pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le repos doit obligatoirement être pris dans un **délai** maximum de **deux mois** suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis ci-après.

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement non frappé de l'opposition peut fixer un délai supérieur, dans la limite de **six mois**.

L'**absence de demande** de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Le **délai** de 2 mois (pouvant être porté à 6 mois par accord collectif) **commence à courir** dès que **7 heures de repos ont été accumulées**. Le salarié doit alors prendre une journée ou une ou des demi-journées de repos dans ce délai. Ce délai ne recommence à courir qu'à compter de l'acquisition de 7 heures de repos à nouveau.

Ainsi, par **exemple** dans une entreprise où la durée du travail est organisée de telle manière qu'une demi-journée de travail dure 4 heures, si un salarié a acquis 7 heures et « consomme » une demi-journée, le délai de 2 mois n'est pas applicable aux 3 heures restantes ; il ne sera applicable que lorsque le salarié aura de nouveau accumulé 7 heures de repos, c'est-à-dire 4 heures de plus.

Aux termes des articles D.3121-7 et suivants, anciens articles D 212-5 à D 212-11 du code du travail, à **défaut d'accord** conclu dans ce domaine entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, il convient d'appliquer les dispositions suivantes :

- Le repos compensateur doit être pris **en dehors** de la période du **1<sup>er</sup> juillet au 31 août** et ne peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois. Pendant cette période le délai de deux mois est suspendu et recommence à courir au terme de celle-ci,
- La **demande** du salarié doit être présentée, avec indication des date et durée du repos, au plus tard **sept jours francs** avant la date à laquelle l'intéressé désire prendre celui-ci,
- La **réponse** intervient dans le délai de **sept jours francs** suivant la réception de la demande,
- En cas de **refus** de la date proposée, l'employeur doit, après consultation des délégués du personnel, en indiquer les **raisons** relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise et proposer au salarié une autre date sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de deux mois (délai suspendu pendant la période du **1<sup>er</sup> juillet au 31 août**),
- Lorsque plusieurs demandes ne peuvent être simultanément satisfaites, les intéressés sont départagés selon l'ordre de **priorité** suivant : demandes déjà différées, situation de famille, ancienneté dans l'entreprise.

## 5 Régime du repos (L.3121-28, ancien article L 212-5-1 du code du travail)

Le repos compensateur est assimilé à du **travail effectif** pour le calcul des droits des salariés.

Il donne lieu à une **indemnisation** qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail et qui a le caractère d'un salaire.

L'impossibilité de diminuer la rémunération du fait de la prise du repos aboutit à inclure la durée de ce repos pour le calcul des **majorations pour heures supplémentaires**. En revanche, ce repos n'est pas pris en compte pour vérifier le respect des durées maximales du travail, ni pour le calcul des heures s'imputant sur le contingent annuel, ni pour la détermination des droits à repos compensateur.

Le repos compensateur de remplacement suit le même régime.

Le remplacement du repos compensateur par une **indemnité compensatrice** est interdit sauf dans les cas suivants :

- **Résiliation du contrat de travail**. À ce cas peut être assimilée l'arrivée à son terme d'un **contrat à durée déterminée**.
- **Travailleurs temporaires** lorsque la durée ou les conditions d'exécution de la mission ne permettent pas l'acquisition de droits suffisants ou la prise du repos.

• **Conventions collectives :**

	<b>Convention collective des entreprises de prévention et sécurité</b>	<b>Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs</b>
Heures supplémentaires	Des dispositions particulières sont prévues et énumérées ci-dessous	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité qui s'appliquent	Des dispositions particulières sont prévues et énumérées ci-dessous.

- **Un décret du 30 octobre 1987 prévoit l'application du cycle et définit les heures supplémentaires dans les entreprises privées de gardiennage, de surveillance et de sécurité.**

ATTENTION : Les dispositions prévues doivent être réactualisés.

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail effectuée au-delà de **trente-cinq heures** (trente-neuf heures par semaine dans le décret).

Dans le cas du cycle, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la durée moyenne de **trente-cinq heures** (trente-neuf heures par semaine dans le décret) calculées sur la durée du cycle de travail.

1. **Convention collective des entreprises de prévention et sécurité**

- **La convention collective des entreprises de prévention et sécurité prévoit pour les agents d'exploitation et techniciens (avenant du 18 mai 1993) :**

ATTENTION : Des dispositions sont prévues dans le cadre du cycle mais doivent être réactualisés.

Lorsque le temps de travail est organisé sur plusieurs semaines (4 semaines au maximum, Cf. les dispositions sur le cycle sous 4. La répartition du travail – B. Le cycle), seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la durée moyenne **de trente-cinq heures** (trente-neuf heures dans la CCN) calculée en fin de période, sur le nombre d'heures réalisées.

Formule de calcul :

Total des heures travaillées dans la période / Nombre de semaines de la période = D

Si D est égal à 35 heures : pas heures supplémentaires (H.S.).

Si D est supérieur à 35 heures et inférieur ou égal à 44 heures : H.S. à 25 p. 100.

Si D est supérieur à 44 heures : H.S. à 50 p. 100.

Si la durée complète du travail est comprise dans la durée d'un mois, les majorations pour les heures supplémentaires s'ajoutent à la rémunération de ce mois et figurent sur le bulletin de salaire courant.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail, est de **288 heures**.

- **La convention collective des entreprises de prévention et sécurité prévoit pour les cadres, agents de maîtrise et personnel administratif :**

ATTENTION : Des dispositions sont prévues dans le cadre du cycle mais doivent être réactualisés.

Lorsque le temps de travail est organisé sur plusieurs semaines (8 semaines au maximum, Cf. les dispositions sur le cycle sous 4. La répartition du travail – B. Le cycle), seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la durée moyenne **de trente-cinq heures** (trente-neuf heures dans la CCN) calculée sur la durée du cycle et ce quel que soit la durée du cycle.

Les heures supplémentaires s'ajoutent à la rémunération mensuelle de base du mois au cours desquels sont effectués les heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail est porté à **329 heures**. Il peut soit se décomposer en heures réellement effectuées, soit se traduire par la possibilité d'effectuer **quarante-six heures par semaine d'une façon permanente** sans autorisation de l'inspection du travail.

## 2. Convention collective des entreprises de transports de fonds et de valeurs

### **2.1. Dans le cadre de la réduction sous forme de réduction du temps de travail**

Les heures effectuées au-delà de **39 heures hebdomadaire** sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elles donnent lieu au repos compensateur et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **2.2. Dans le cadre de la modulation**

Pendant la période de modulation :

Pendant la période de modulation seules les heures effectuées au delà du **plafond hebdomadaire fixé au plus à 42 heures** constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

En fin de période de modulation

En fin de période de modulation, il est procédé à une **régularisation** de la situation de chaque salarié dans les conditions suivantes.

S'il apparaît que le **cumul** des heures effectuées excède la **durée hebdomadaire moyenne de 35 heures**, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou à un repos compensateur de remplacement (RCR), dans ce cas ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (**attention : ce sont les heures effectuées au-delà de 1607 heures depuis la loi Fillon sauf si durée hebdomadaire moyenne de 35 heures plus favorable au salarié sur l'année**).

S'il apparaît, à l'inverse, que la **durée hebdomadaire moyenne de 35 heures (heures effectuées au-delà de 1607 heures depuis la loi Fillon)** n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heures "déficitaires" ne peuvent faire l'objet, ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenues sur salaire.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est établie sur la base de l'**horaire hebdomadaire moyen de 35 heures** (151,67 h / mois) **complétée**, lorsqu'il en existe, par la rémunération correspondant aux **heures supplémentaires** excédant le plafond de modulation.

### **2.3. Contingent d'heures supplémentaires**

#### **Contingent hors dispositif d'aménagement / réduction du temps de travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à **180 heures par an** et par salarié.

#### **Contingent dans le cadre du dispositif d'aménagement / réduction du temps de travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre du dispositif d'aménagement / réduction du temps de travail est fixé à **130 heures par an** et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des fluctuations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

### **2.4. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

Les entreprises peuvent **remplacer** le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux paragraphes ci-dessus.

# LA RÉFORME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

## 1. Textes

Article 1<sup>er</sup> de la Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. Décret d'application n° 2007-1380 du 24 septembre 2007. Circulaire n°DSS/5B/2007/358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007. Lettre-circulaire ACOSS n°2007-122.

Ces textes instaurent un **nouveau régime social et fiscal des heures supplémentaires et complémentaires**, plus incitatif, en prévoyant certaines exonérations de cotisations patronales, salariales, et fiscales.

Ce nouveau régime s'applique aux heures supplémentaires et complémentaires accomplies à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2007**.

## 2. Définitions

### Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, au sens de la loi du 21 août 2007 :

- Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires,
- Pour les salariés au forfait annuel en heures, les heures effectuées au-delà de 1.607 heures annuelles,
- Pour les salariés au forfait annuel en jours, les heures effectuées au-delà de 218 jours annuels,
- Pour les salariés dont la durée de travail est organisée sous forme de cycle, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle,
- Pour les salariés en modulation, les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord ou la convention collective applicable avant le 20 juin 2007 et au-delà des 1.607 heures annuelles mais non rémunérées en cours d'année,
- Les heures accomplies en contrepartie du renoncement aux JRTT,
- Les heures choisies issues de la loi du mois de mars 2005, c'est-à-dire les heures effectuées, à la demande d'un salarié, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement lorsqu'une convention ou un accord collectif le prévoit.



### Heures complémentaires

Ce sont les heures accomplies par les salariés à temps partiel au-delà de la durée contractuelle de travail, dans la limite du 10<sup>ème</sup> de la durée prévue au contrat de travail, ou, en présence d'un accord collectif l'admettant, du tiers de celle-ci.

Les salariés à temps partiel annualisé sont également visés par la loi.

**ATTENTION** : Afin d'éviter les fraudes, **les heures complémentaires sont exclues du champ de la détaxation lorsqu'elles sont accomplies de manière régulière** (soit plus de deux heures par semaine ou bien plus de l'équivalent mensuel de l'horaire prévu au contrat sur douze semaines consécutives ou bien pendant douze semaines sur une période de quinze semaines consécutives).

Par exception, rentrent dans le champ des exonérations les heures complémentaires régulières qui sont contractualisées pendant une période minimum de six mois (ou jusqu'au terme du contrat si la durée restante est inférieure à six mois).

### 3. Nouveau régime

#### Conditions indispensables

- le bénéfice de l'ensemble des exonérations ci-après précisées est subordonné au respect par l'employeur de ses obligations en matière de contrôle de la durée du travail,
- la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Notamment, il doit tenir à la disposition des agents du service des impôts les documents permettant de déterminer la durée hebdomadaire du travail de chacun des salariés.

#### Exonération de cotisations patronales

**ATTENTION** : Cette exonération **ne s'applique pas aux heures complémentaires**, afin de ne pas inciter les employeurs à conclure des contrats de travail à temps partiel.

La loi instaure une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale uniquement, dont le montant a été fixé à **0,50 Euros par heure supplémentaire**.

**Dans les entreprises d'au plus 20 salariés**, la déduction est majorée à **1,50 Euros**, étant précisé que les entreprises dont les effectifs ont passé le seuil des 20 salariés depuis le 31 mars 2005 et avant le 31 décembre 2008 bénéficient du taux majoré jusqu'au 31 décembre 2008.

### **Exonération de cotisations salariales**

La loi instaure une réduction des cotisations salariales, exclusion faite des contributions de sécurité sociale (CSG et CRDS notamment), des cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage.

Le taux de la réduction a été fixé à **21,5 %**.

### **Exonération fiscale**

Les majorations salariales pour heures supplémentaires ou complémentaires sont **exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du taux de majoration conventionnel, ou, à défaut, du taux de majoration légal de 25 ou 50%**.