

Chapitre 10

QCM

- 1. c.** La durée maximale du travail est de 48 heures par semaine. Au-delà de 35 heures par semaine, ce sont des heures supplémentaires qui sont réalisées. La durée du travail ne doit pas dépasser également 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.
- 2. a.** Le temps d'habillage et de déshabillage n'est jamais considéré comme du temps de travail effectif sauf convention collective ou contrat de travail plus favorable. Il donne lieu à une compensation si la tenue est rendue obligatoire et que l'habillage doit avoir lieu sur place. Ce sont deux conditions cumulatives.
- 3. a.** Les heures d'équivalence donnent droit aux heures supplémentaires au-delà de l'horaire d'équivalence. L'horaire d'équivalence permet de ne pas rémunérer certaines heures de travail considérées comme de l'attente (cela peut être le cas, par exemple, pour un vendeur ou un caissier).
- 4. c.** Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire qui peut être remplacée par un repos compensateur. La majoration de salaire est en principe obligatoire. Cependant, un accord ou une convention collective peut prévoir le remplacement de cette majoration par l'attribution d'un repos équivalent.
- 5. c.** La convention de forfait en heures sur une base annuelle peut concerner les cadres intermédiaires et les salariés autonomes. Il s'agit d'une répartition du temps de travail qui ne peut concerner que les salariés ayant une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. À l'inverse, les conventions de forfait organisant le temps de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle peuvent concerner tous les salariés.
- 6. a. et c.** Le temps d'astreinte donne droit à une rémunération pour la période d'intervention, trajet inclus, car elle est considérée comme du temps de travail effectif. En revanche, la période d'attente ne donne pas droit à une rémunération, mais uniquement à une contrepartie.
- 7. b. et c.** Les heures récupérées ne sont pas décomptées dans les heures supplémentaires dès lors qu'elles ne concernent que les heures perdues en dessous des 35 heures par semaine. Elles doivent faire suite à une réduction temporaire de la durée du travail pour une cause exceptionnelle.
- 8. b. et c.** Le recours aux heures supplémentaires est décidé par l'employeur et non par le salarié. Cependant, si la charge de travail amène le salarié à faire des heures supplémentaires, son employeur sera contraint de le rémunérer, même s'il ne lui avait pas demandé d'en faire.
- 9. a.** La convention de forfait annuel en jours permet une organisation plus souple du temps de travail. Elle ne permet pas de ne pas avoir à payer les heures supplémentaires, car l'employeur doit en tenir compte dans le calcul de la rémunération. En revanche, elle permet de compenser des semaines chargées avec des semaines qui le sont moins pour avoir une certaine stabilité de la rémunération.
- 10. b. et c.** Le travail de nuit est possible uniquement s'il est justifié par l'activité économique ou l'utilité sociale. Il doit être prévu par accord ou convention collective en tenant compte des

impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

11. c. Les temps de pause et de repas sont du temps de travail effectif, car l'employeur d'Axel lui impose de rester près de son poste de travail et d'intervenir en cas de besoin. Il s'agit de la définition de la notion de temps de travail effectif.

12. c. Régis ne peut pas refuser, mais l'employeur ne pourra pas lui imposer les heures allant au-delà du contingent d'heures supplémentaires. Dans ce cas, Régis est amené à faire 42 heures, en tenant compte des heures supplémentaires. Cette durée du travail est valable, car elle reste inférieure à la durée maximale autorisée. En revanche, en cas de dépassement du contingent, son employeur devra respecter l'accord collectif et consulter le CSE.

13. b. L'employeur doit prévoir la négociation d'un accord collectif pour faire un aménagement du temps de travail sur une durée de 3 mois et l'imposer aux salariés. En effet, pour un aménagement allant au-delà de 4 semaines, l'accord collectif est obligatoire. Dans ce cas, le salarié ne peut refuser.

14. a. Théo est un travailleur de nuit puisqu'il travaille plus de 3 heures entre 21 heures et 7 heures, et cela plus de 2 fois par semaine ; sauf définition différente du travail de nuit donné par accord collectif.

15. b. Pour Christelle, l'organisation est différente entre une équipe chevauchante et une équipe par roulement. L'équipe chevauchante implique que le travail de l'une des équipes commence, alors que la précédente n'a pas terminé, ce qui n'est pas le cas de l'équipe par roulement.

Exercices

EXERCICE 1 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET CONVENTION DE FORFAIT DANS LA SOCIÉTÉ BUREAU POUR TOUS

1. Vérifiez à quelles conditions il peut être rémunéré sur son temps de pause.

Principes juridiques

- Le temps de travail effectif se définit comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur, exécute ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.
- Le temps de pause n'est pas considéré, par définition, comme du temps de travail effectif. Cependant, le juge tient compte de la situation réelle du salarié pour se prononcer sur cette caractéristique ou non.
- Lorsqu'une période de temps est qualifiée de temps de travail effectif, elle donne alors droit au versement d'une rémunération.

Application au cas

- En l'espèce, Virgil est en pause de 12 h 00 à 13 h 30 et n'est donc pas, en principe, rémunéré sur cette période. Cependant, lorsqu'il reprend son travail à 13 h 00, il est à nouveau à la disposition de son employeur et soumis à ses directives. Il devra donc être rémunéré pour le travail effectué de 13 h 00 à 13 h 30.

2. Identifiez les conditions à respecter pour signer une convention de forfait en

heures mensuelle.

Principes juridiques

La convention de forfait est une convention individuelle signée entre l'employeur et le salarié, permettant de fixer une rémunération forfaitaire sur une période déterminée à l'avance. Cette convention permet de faire varier les horaires d'une semaine à l'autre, pour ne faire un décompte des heures de travail que mensuellement ou annuellement par exemple. Elle peut être en heures ou en jours, sur la semaine, le mois, l'année.

Les conditions sont les suivantes :

- l'existence d'un écrit signé par le salarié ;
- uniquement pour certains salariés : la convention en heures sur la semaine ou le mois est possible pour tout salarié (autonome ou intégré, cadre ou non cadre), ce qui n'est pas le cas des autres conventions.

La convention sur la semaine ou le mois ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif.

Application au cas

En l'espèce, la convention envisagée est une convention de forfait en heures mensuelle. Elle est donc possible pour Virgil, sans avoir besoin de vérifier s'il a le statut de cadre ou de salarié autonome. Elle ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif. Elle ne pourra pas lui être imposée, car elle exige la signature d'un contrat écrit entre l'employeur et le salarié.

3. Précisez à Virgil comment seront prises en compte ses heures supplémentaires.

Principes juridiques

La convention de forfait permet de fixer une rémunération forfaitaire, qui sera la même chaque mois et qui doit tenir compte de la rémunération de base ainsi que des heures supplémentaires. De plus, cette convention doit respecter les durées maximales du travail.

L'employeur a pour obligation de mettre en place des dispositifs permettant de vérifier que la charge de travail imposé au salarié correspond à la rémunération fixée. À défaut, il doit renégocier la rémunération prévue dans la convention.

Application au cas

La convention de forfait permet à Virgil de faire varier son temps de travail d'une semaine sur l'autre, à condition que le nombre d'heures sur le mois reste le même. La rémunération forfaitaire fixée doit tenir compte des heures supplémentaires prévues pour le salarié. Cela ne doit pas être un moyen de ne pas payer ces heures supplémentaires.

Virgil peut donc accepter cette convention, en vérifiant que la rémunération forfaitaire prévue tient compte des heures supplémentaires qu'il effectue régulièrement. S'il fait des heures supplémentaires en plus certaines semaines, il peut les compenser en réduisant son temps de travail les semaines suivantes. Si les missions qui lui sont confiées nécessitent de faire davantage d'heures supplémentaires, alors il pourra demander la renégociation de sa convention.

EXERCICE 2 – AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ ARELOC

- 1. Identifiez les contraintes à respecter pour mettre en place le travail par équipe souhaité par Samuel.**

Principes juridiques

Le travail par équipe consiste à faire succéder plusieurs équipes de salariés, afin de pouvoir faire fonctionner l'entreprise en continu ou semi-continu.

Il existe trois catégories d'équipes : les équipes par relais (chevauchantes ou alternantes) permettant une plus grande amplitude horaire, les équipes par roulement permettant d'ouvrir tous les jours, et les équipes de suppléance.

Le travail par relais et par roulement n'est possible que pour les activités limitativement prévues par décret (restauration, hôpital, etc.). Pour les autres, il faut une convention ou un accord collectif.

L'employeur doit prévoir des compensations pécuniaires ou d'autre nature. De plus, il doit indiquer la composition nominative de chaque équipe par affichage ou sur un registre mis à jour régulièrement.

Application au cas

En l'espèce, Samuel souhaite mettre en place un travail en équipe par relais pour éviter toute interruption de la chaîne de production, mais également par roulement pour couvrir tous les jours de la semaine.

La métallurgie fait partie des secteurs d'activité permettant d'avoir recours au travail par équipe, mais uniquement pour les postes affectés au travail en continu. Samuel ne pourra donc pas appliquer cette organisation à tous ses salariés. Il devra respecter les obligations précitées.

- 2. Vérifiez si l'aménagement du temps de travail envisagé par Samuel est possible et avec quelles conséquences.**

Principes juridiques

L'employeur peut librement répartir les horaires de travail sur la semaine sur les jours ouvrables. S'il souhaite répartir le travail sur plusieurs semaines, il peut le faire selon deux modalités :

- par décision unilatérale : la répartition est dans ce cas limitée à un cycle de 4 semaines (ou 9 semaines si moins de 50 salariés) ;
- par accord collectif : la répartition peut alors se faire sur un cycle pouvant aller jusqu'à 1 an, voire 3 ans en cas d'accord de branche.

Application au cas

L'aménagement du temps de travail envisagé sur l'année permettrait en effet de réduire le nombre d'heures supplémentaires à rémunérer. Cette organisation permet de faire faire aux salariés des heures supplémentaires sur les périodes de forte activité, puis de réduire le temps de travail en dessous des 35 heures sur les périodes de faible activité, pour compenser. Florence n'a donc pas raison concernant le paiement des heures supplémentaires. En revanche, pour mettre en place cet aménagement, il faudra signer un accord collectif avec les partenaires sociaux.

EXERCICE 3 – TEMPS DE TRAJET, ASTREINTE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LA SOCIÉTÉ BRIMAT

- 1. Analysez la situation de Marzouk pour vérifier si sa demande serait acceptée par son employeur.**

Principes juridiques

Le temps de trajet est le temps passé pour effectuer le trajet du domicile au lieu habituel de travail.

Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Il ne donne donc pas lieu à rémunération et il n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires. Cependant, l'employeur doit verser une compensation sous forme financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Cette contrepartie est déterminée par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE.

Application au cas

En l'espèce, Marzouk pourra demander une compensation à son employeur du fait de l'augmentation de la durée de son trajet (1 h 15 au lieu de 50 minutes) à la suite d'une modification temporaire de son lieu de travail pour 15 jours.

- 2. Indiquez à Florent s'il pourra obtenir une rémunération liée à ce temps d'astreinte.**

Principes juridiques

Définition : le temps d'astreinte est le temps pendant lequel le salarié, sans être sur son lieu de travail, doit pouvoir intervenir à tout moment tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles. Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Seule la durée de l'intervention sera considérée comme telle. Cependant, ce temps donne droit à un repos compensateur ou à une contrepartie financière obligatoires déterminés par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE. En revanche, l'astreinte effectuée dans les locaux désignés par l'employeur constitue du temps de travail effectif, car la jurisprudence considère que le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles.

Application au cas

En l'espèce, Florent ne sera rémunéré que pour la durée passée à intervenir les deux fois durant les 3 dernières semaines. La période d'astreinte effectuée chez lui donnera lieu non pas à une rémunération mais à une compensation financière ou sous forme de repos selon ce qui est prévu dans l'accord collectif ou ce qu'a décidé l'employeur.

- 3. Vérifiez si Marzouk pourra obtenir des jours de repos en contrepartie des heures supplémentaires effectuées.**

Principes juridiques

Définition : les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail. Elles donnent droit obligatoirement à une majoration de salaire sauf en cas de convention ou d'accord collectif prévoyant un repos compensateur de remplacement. La majoration est de 25 % les 8 premières heures et de 50 % les heures suivantes. L'accord collectif peut limiter cette majoration à 10 %. Au-delà du contingent

annuel d'heures supplémentaires (220 heures par an et par salarié), les heures supplémentaires effectuées donnent droit à un repos compensateur de complément égal à 50 % ou 100 % selon que l'entreprise compte 20 salariés ou plus.

Application au cas

En l'espèce, Marzouk a effectué ce mois-ci 10 heures supplémentaires. Il bénéficiera d'une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les 2 suivantes. Si un accord collectif le prévoit, cette majoration pourra être remplacée par un repos compensateur équivalent. De plus, ayant effectué ces heures au-delà du contingent annuel, il aura droit à un repos compensateur de complément égal à 10 heures, car son entreprise emploie 52 salariés (100 % des heures effectuées dans les entreprises de 20 salariés et plus).

Que pouvez-vous lui conseiller concernant le financement de son congé sabbatique ?

Principes juridiques

Mis en place par accord ou convention collective, le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est crédité de jours de congé ou de repos et/ou de sommes diverses, converties en temps ou exprimées sous forme monétaire. Les jours de repos obtenus dans le cadre des heures supplémentaires peuvent être affectés à ce CET. Il permettra ensuite de financer, par exemple, un congé sabbatique ou un congé sans solde.

Application au cas

En l'espèce, s'il existe un CET dans son entreprise, Marzouk a tout intérêt à l'utiliser pour mettre de côté les jours de repos acquis dans le cadre de ses heures supplémentaires. Il bénéficiera ainsi d'un financement disponible pour son congé sabbatique.

Cas de synthèse

MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT DANS LE MAGASIN SPORTISSIME

Méthodologie

Lorsqu'un arrêt est proposé dans la base documentaire, vous devez l'utiliser pour justifier la réponse de droit apportée au cas pratique fourni. Cependant, si cela n'est pas explicitement demandé, vous pouvez vous limiter à la présentation de la solution rendue par la Cour de cassation.

1. Présentez-lui les règles à respecter pour mettre en place le travail de nuit.

Le travail de nuit est une exception puisque le travail des salariés doit en principe être organisé le jour. Le travail de nuit concerne toute heure effectuée de 21 h à 7 h.

Pour avoir recours à cette organisation, l'employeur doit prévoir la signature d'un accord collectif ou d'une convention prévoyant la prise en compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La justification liée à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité est présumée et n'a plus à être précisée directement dans l'accord collectif.

Des contreparties sous forme de repos sont obligatoires ; il peut également y avoir, en plus, des contreparties sous forme de salaire. Elles sont prévues dans l'accord collectif.

Les commerces situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) peuvent ouvrir de 21 h à minuit, sans que cela soit considéré comme du travail de nuit mais du travail en soirée. Il faut tout de même un accord collectif prévoyant sa mise en place et des compensations. Cependant, les salariés ne bénéficient alors pas de la protection prévue pour le travailleur de nuit.

Attention

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié concerné [voir Chapitre 9].

2. Analysez la situation de ces deux magasins et l'organisation des horaires possibles.

D'après le document 2 de la base documentaire, le magasin situé sur les Champs-Élysées est situé dans une ZTI, mais ce n'est pas le cas du magasin situé rue St-Antoine. Pauline pourra donc avoir recours au travail en soirée pour le magasin situé sur les Champs-Élysées, mais devra respecter la réglementation du travail de nuit pour le magasin situé rue St-Antoine.

Or, la Cour de cassation a rappelé dans son arrêt du 24 septembre 2014 que le recours au travail de nuit est une exception et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

L'activité de commerce d'articles de sport n'est pas une activité faisant partie des exceptions et permettant le recours au travail de nuit. Elle ne pourra donc pas le mettre en place dans son magasin situé rue St-Antoine à Paris.

Pour finir, les salariés ont raison de lui indiquer qu'il lui faudra l'accord des partenaires sociaux, car la mise en place du travail de nuit nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise. Il lui faudra également l'accord individuel des salariés concernés.