

CHAPITRE 4

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

INTRODUCTION

=> Lois « Aubry » de 1998 et 2000

=> réformes de 2007 et 2008

=> Loi « travail » El Khomri, application au 01 janvier 2017

=> Ordonnances « Macron » - septembre 2017

PARTIE A – LA DISCIPLINE DANS L'ENTREPRISE

Introduction

Le pouvoir du chef d'entreprise comprend 3 dimensions :

- * pouvoir de direction / *faculté de donner des ordres, de prendre des décisions,...*
- * pouvoir réglementaire / *déclinaison du pouvoir de direction => par ses décisions, l'employeur crée un système de normes (exemple, le règlement intérieur).*
- * pouvoir disciplinaire / *déclinaison du pouvoir de direction => sanctionner un salarié qui désobéit aux ordres.*

PARTIE A – LA DISCIPLINE DANS L'ENTREPRISE

1 / Pouvoir réglementaire du chef d'entreprise

=> organisation du fonctionnement de l'entreprise et rédaction du règlement intérieur (si plus de 20 salariés)

- * normes obligatoires / santé, sécurité, discipline, droit de la défense, harcèlement,...
- * normes que le règlement intérieur ne doit pas violer /
Obligation de respecter les droits fondamentaux des personnes ;
Ne pas restreindre les libertés individuelles et collectives ;
Interdiction des discriminations (principe de neutralité).

PARTIE A – LA DISCIPLINE DANS L'ENTREPRISE

2/ Pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise

* sanction / procédure

Convocation => entretien => notification de la décision

Interdiction des sanctions pécuniaires

Interdiction des sanctions discriminatoires (il ne doit pas y avoir de salariés « protégés » et donc moins sanctionnés par rapport aux autres).

Interdiction du cumul de sanctions pour une même faute

Mise à pied conservatoire (si l'urgence de la situation l'impose)

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

Les pays où l'on travaille le plus

Nombre moyen d'heures travaillées par salarié dans une sélection de pays en 2017



PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

Introduction / Nombre d'heures réellement travaillées par semaine en 2015

Autriche	42,9 h
Royaume-Uni	42,9 h
Portugal	42,4 h

Moyenne UE **41,4 h**

Allemagne	41,4 h
Espagne	41,4 h
Pays-Bas	40,9 h
Italie	40,6
France	40,4 h
Finlande	40,1 h
Danemark	39 h

Source Eurostat

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

1/ notion de temps de travail effectif

Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur

- * Temps de restauration : non compris mais il existe des conventions
- * Temps de pause : non compris
- * Temps d'habillage et de déshabillage : non compris mais il peut faire l'objet de contreparties (repos ou financières)
- * Temps de douche : paiement d'un salaire dans des cas particuliers
- * Temps de déplacement professionnel domicile-travail : non compris

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

2/ Cas particulier de l'astreinte

Obligation pour le salarié de demeurer à son domicile (ou à proximité) afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail

=> Temps de repos (ne donne pas lieu à salaire => débat sur la compensation financière accordée – tendance à la banalisation)

=> sauf si intervention (temps de travail effectif et donc payé, y compris le temps de déplacement)

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

3 / Encadrement légal de la durée du travail

Journée de travail durée maximale 10 heures (**12h accord entreprise**)
(travail effectif et non amplitude de travail)

Semaine de travail durée « normale » / 35 heures par semaine
Soit 151,67 h/mois ou 1607 h/an pour 218 j/an

Attention, il peut exister des dispositions conventionnelles

durée maximale 48 heures par semaine

(Cas exceptionnel, 60 heures)

44 h sur une période de 12 semaines (voire 46h)

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

4 / Les heures supplémentaires

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires est une faute, susceptible d'être sanctionnée (motif possible de licenciement) si l'employeur a respecté la législation.

- heures faite au-delà de la durée légale (ou conventionnelle)
- décompte par semaine civile (sauf si modulation du temps de travail)
du lundi 0h au dimanche 23h59
- contingent annuel à ne pas dépasser (sauf si accord d'entreprise)
220 h par an et par salarié

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

4 / Les heures supplémentaires (suite)

- majoration de salaire
 - +25% pour les 8 premières heures puis + 50% au-delà
 - mais seulement + 10% (ou + 15%) si accord d'entreprise
- contrepartie obligatoire en repos (ex repos compensateur) réservées aux heures faites au-delà du contingent
 - 8 premières heures = 1h 15 minutes de repos
 - Heures au-delà = 1h 30 minutes
 - La compensation peut être totale ou partielle

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

5/ Le rythme de travail

- * ***pause*** 20 minutes minimum si temps de travail > 6 heures
- * ***Repos*** quotidien / 11 heures consécutives
 Hebdomadaire / 35 heures (24 h + 11 heures) consécutives
 Pas plus de 6 jours de travail par semaine !
- * ***congés payés***
 voir diapo suivante

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

5/ Le rythme de travail (suite) / Les congés payés

- *Acquisition des droits à congés /*

2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (ou 2,08 jours ouvrés) soit 30 jours ouvrables par an (25 jours ouvrés) = 5 semaines

Y compris en période d'activité partielle dit « chômage partiel »

Cependant, en cas d'arrêt maladie, le contrat étant suspendu, il n'y a pas d'acquisition de jours de congés payés.

- Période de référence / 1er juin N au 31 mai N+1

A la fin de la période de référence, il est possible « d'arrondir » le nombre de jours de congés au nombre supérieur entier.

- « Consommation » à partir du 1 juin N+1 et jusqu'au 31 mai N+2

- congés supplémentaires (cf convention collective ou accord d'entreprise)

- Les congés doivent être posés en deux périodes distinctes et le congé « principal » de 24 jours ouvrables doit être pris entre le 1 mai et le 31 octobre.

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

5/ Le rythme de travail (suite) / Les congés payés

- L'employeur a le droit d'imposer des dates de congés

Sous réserve d'en informer ses salariés 2 mois avant le début de la période de prise de congés et au moins un mois avant la date effective.

- Si le travailleur a un arrêt maladie avant ses congés et que cet arrêt se prolonge durant la période de congés, ceux-ci sont décalés (on ne peut pas suspendre deux fois le contrat de travail)

mais si le salarié tombe malade durant ses congés, l'employeur n'est pas obligé de les annuler ou de les déplacer (sauf convention collective)

- Il est possible d'épargner une partie de ses congés payés sur son compte épargne-temps (souvent un maximum de 5 jours) ou de faire don de ses jours de congés ou de ses jours de RTT à un collègue.

- Spécial Ordonnances CODIV (année 2021 et peut-être 2022)

Les employeurs peuvent déplacer 6 jours de congés (et peut être 8) ;

Les employeurs peuvent imposer des jours de RTT

PARTIE B – LE TEMPS DE TRAVAIL

3 / Encadrement légal de la durée du travail

Suivant l'**accord de branche**

Suivant l'**accord d'entreprise**

A partir de 01/01/2018,
primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche
pour les mesures relatives à la durée du travail.

PARTIE C – L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1 / La modulation des horaires de travail ou flexibilité

* annualisation du temps de travail => faire face avec souplesse aux fluctuations saisonnières (ou conjoncturelles)

=> diminution importante des heures supplémentaires

PARTIE C – L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2 / Le forfait

* Ce dispositif autorise employeur et salarié à fixer conventionnellement le nombre d'heures indépendamment de la distinction « normale » et d'inclure ainsi des heures « supplémentaires » dans la durée normale de travail.

=> *forfaitisation de la durée du travail en heures ou en jours*

* ce dispositif s'adresse principalement aux salariés disposant d'une réelle autonomie, laquelle ne permet pas de suivre les horaires « classiques » (notamment les cadres)

PARTIE C – L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2 / Le forfait

* ce dispositif se décompose :

- forfait heures sur la semaine ou sur le mois ou l'année

peut concerner tout salarié (forfait heure sur la semaine ou le mois)

ne concerne que les cadres (forfait heure annuel)

exemple : convention prévoyant 39h au lieu de 35h.

convention prévoyant 180 h par mois au lieu de 151,57.

- forfait jours sur l'année

ne concerne que les cadres (voire certains salariés particulièrement autonomes).

Les bornes habituelles du droit du temps de travail disparaissent et il faut faire attention au droit à la santé et au repos journaliers et hebdomadaires!

PARTIE C – L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

3 / le temps partiel (loi du 14 juin 2013)

- * toute durée du travail inférieure à la durée « normale »
- * temps voulu (qualité de vie) ou subi (symbole d'une précarisation du salarié)
- * minimum de 24 heures par semaine (depuis le 01/01/2014)

Il existe des dérogations individuelles ou collectives mais il faut regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières

PARTIE C – L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4 / les temps désynchronisés

* le travail de nuit (entre 21 heures et 7 heures)

interdit aux personnes mineures

notion de pénibilité (surcroît de fatigue et risque sur la santé)

=> problème de la contrepartie financière de la perturbation de la vie sociale et de la pénibilité

Le travail de nuit habituel majore de 30% le salaire, le travail de nuit exceptionnel l'augmente de 60%, sauf dans l'hôtellerie-restauration. Un travail de nuit dure au moins 3 heures, 2 fois par semaine.

Au-delà des majorations de salaire, il faut aussi savoir que le travail en horaires de nuit peut donner droit au salarié à des jours de repos dit compensatoire

PARTIE C – L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4 / les temps désynchronisés

* le travail dominical (le dimanche)

En principe, le repos hebdomadaire est pris le dimanche mais il existe de plus en plus de dérogations.

=> problème de la contrepartie financière

La convention collective nationale prévoit que les salariés travaillant habituellement le dimanche et plus de 8 dimanches par an bénéficient d'une majoration de 50 % de la rémunération des heures travaillées ce jour-là. Ils récupèrent également leurs heures (1 h récupérée pour 1 h travaillée).

Attention, les salariés ne bénéficient pas d'un droit de refuser de travailler le dimanche !