

#2 – LA DURÉE AU TRAVAIL

Définition du temps de travail légal

L'article L3121-1 du Code du travail vient définir le temps de travail effectif comme « **le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations** ».

Le salarié doit donc remplir trois critères cumulatifs pour considérer qu'il est sur un temps de travail effectif :

- Être à la disposition de l'employeur
- Se conformer à ses directives
- Ne pas pouvoir vaquer à ses occupations personnelles

Temps de travail effectif :

- Seul le temps de travail effectif est comptabilisé pour calculer la durée de travail.
- Seul le temps de travail est intégralement payé.

N'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais comme du temps de pause :

- Le temps de restauration
- Le temps d'habillage et de déshabillage
- Le temps de trajet

• La restauration

⇒ L'article L3121-2 du Code du travail prévoit que « **le temps de restauration constitue du temps de travail effectif dès lors que trois conditions** définies par l'article L3121-1 sont remplies » : Être à la disposition de l'employeur, se conformer à ses directives, ne pas pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

À défaut, si le salarié est libre pendant le temps de pause et de restauration : il s'agit de **temps de repos** (et non du temps de travail effectif).

Cass. Soc. 10 mars 1998 : La Cour estime que lorsque les salariés sont exonérés de travail pendant leur temps de pause mais qu'ils doivent rester à proximité de leur poste et être joignable pour intervenir en cas de besoin, il s'agit d'un **temps de travail effectif**.

Cass. Soc. 5 avril 2006 n°05-43.061 : Le seul fait que le lieu de prise de pause soit imposé ne suffit pas à requalifier ce temps de temps en temps de travail effectif.

Cass. Soc. 9 mars 1999 n°96-44.080 : La Cour retient que seul un travail commandé par l'employeur est susceptible d'être qualifié de travail effectif ; la seule circonstance que le salarié n'ait pas voulu profiter de la pause dont il disposait et pendant laquelle il n'est pas allégué qu'il restait à la disposition permanente de l'employeur ne permet pas d'assimiler ces périodes à du travail effectif.

A noter : Le temps de pause est considéré comme du temps de repos et ne donnera pas lieu à rémunération sauf si **un accord collectif / convention collective ou dispositions du contrat** le prévoit.

• Le temps d'habillage et de déshabillage

⇒ L'article L3121-3 du Code du travail dispose que « le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait **l'objet de contrepartie**, soit sous **la forme de repos**, soit sous **forme financière** lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions **légales, conventionnelles, par le règlement intérieur ou le contrat de travail** ».

Par conséquent : Lorsque le salarié a l'obligation de porter une tenue particulière, le temps d'habillage et de déshabillage ne sera jamais considéré comme du temps de travail effectif (sauf ...) cependant il ouvrira droit à une contrepartie sous forme de repos ou sous forme pécuniaire.

Retour sur la mise en œuvre du cadre juridique :

- La **loi du 28 août 1942** excluait expressément les temps d'habillage du temps de travail effectif, des contreparties financières pouvaient éventuellement être prévues par usage ou convention collective.
- **Loi du 19 janvier 2000** n'a pas remis en cause l'exclusion du principe des temps d'habillage et de déshabillage en temps de travail effectif.
- **La loi du 8 août 2016** a consacré la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche peu important que les contreparties des temps d'habillage et de déshabillage prévues par l'accord de branche soient plus favorable aux salariés. L'accord de branche n'a vocation à s'appliquer que dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas conclu d'accord sur les contreparties des temps d'habillage et de déshabillage.
- Le **Conseil constitutionnel** a déclaré conforme à la Constitution les dispositions de l'article L. 3121-8 du présent code autorisant le contrat de travail, en l'absence d'accord collectif sur ce point, à fixer les contreparties des temps d'habillage et de déshabillage ou à les assimiler comme du temps de travail effectif (article L3121-8).

Conditions de l'obligation de contrepartie : S'ils ne constituent pas en principe des temps de travail effectif, les **temps d'habillage et de déshabillage doivent légalement faire l'objet de contreparties financières**, ou sous **forme de repos**, dès lors que **deux conditions cumulatives sont réunies** :

- Le port de la tenue de travail doit être rendu obligatoire par une norme légale, conventionnelle, contractuelle ou par le règlement intérieur de l'entreprise.
- Le salarié doit être obligé de s'habiller et de se déshabiller dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, peu importe qu'il soit autorisé à porter sa tenue hors de ces lieux.

Cass. Soc. 9 mai 2019 n°17-20.740 : Un salarié engagé en qualité d'aviateur a saisi la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur, au paiement de diverses sommes dues au titre de l'exécution du contrat de travail (règlement d'une prime d'habillage / déshabillage et salaire dû au titre du paiement de déplacement au sein de la plateforme portuaire).

→ Sur les temps d'habillage et de déshabillage : Refus de la Cour de cassation d'accorder la demande en raison de l'article L3121-3 et considère que « *les salariés qui choisissent de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail, le temps nécessaire à ces opérations étant décompté comme du temps de travail* ».

⇒ Référence ici **Cass. Soc. 15 avril 2015 n°13-28.747**.

→ Sur la qualification des temps de déplacement : La Cour juge que « *la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif* ».

⇒ Remise en question ici, sur le fait que le salarié en devant passer par un sas etc, est à disposition de l'employeur.

• Le temps de trajet

⇒ **L'article L3121-4 du Code du travail** indique : « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière* ».

Par conséquent :

- Temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail : X temps de travail effectif.
- Lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu et que le trajet pour s'y rendre est plus long que le trajet habituel : Temps de trajet ouvre droit à une contrepartie.

Exemple :



- Un salarié habite à Avignon et travaille à Avignon, son temps de trajet est de 30 minutes. Il doit se rendre à une réunion à Montpellier, il a 1h30 de trajet pour s'y rendre. Son temps de trajet est donc augmenté de 1 heure → Ce **temps supplémentaire lui ouvre contrepartie**.



Les déplacements entre deux lieux de travail du même employeur, sont considérés comme du temps de travail effectif, **Cass. Soc. 16 juin 2004**.

- Un ouvrier fait un temps de trajet entre le siège social où il vient chercher le matériel et va ensuite sur le lieu du chantier.

A noter : Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui prévoit en son article 2 que : « Aux fins de la présente directive, on entend par : 1. **“temps de travail”**, toute **période durant laquelle le travailleur est au travail**, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et / ou pratiques nationales ».

mbx

Arrêt CJUE 10 septembre 2015 : La CJUE précise que les temps de **déplacement des salariés, sans lieu de travail fixe ou habituel**, effectués entre leur **domicile et le premier ou dernier client** de la journée constituent du **temps de travail effectif**.

Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634 : La cour de Cassation rappelle que « la cour d'appel a dès lors exactement retenu qu'en application de l'article L. 3121-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, **le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière** ».

- ⇒ La Cour de cassation estime quant à elle que ces dispositions ne s'appliquent pas à la rémunération des salariés itinérants, qui relève exclusivement du droit national des États membres.

SYNTHÈSE :

- **Temps de restauration et de pause** : Constitue un temps de travail effectif dès lors que les trois conditions de l'article L3121-1 du Code du travail sont réunies.
- **Temps d'habillage et de déshabillage** : Si le port d'une tenue est imposé, le temps d'habillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais ouvre droit à une contrepartie.
- **Temps de trajet** : Distinction entre le temps de trajet normal (pas du temps de travail effectif) et celui plus long qu'habituellement (ce dernier ouvre droit à une contrepartie).
Les déplacements professionnels : Temps de travail effectif.

La durée légale de travail



Pour rappel : La durée légale de travail est fixée à **35 heures / semaine**. Cette disposition s'applique à tous les salariés sauf les cadres soumis au forfait.

- ⇒ Il ne s'agit pas d'une durée minimale / maximale (temps partiel, heures supplémentaires) dans le respect des limites fixées par la loi.

• Le respect des durées maximales de travail

La durée maximale quotidienne :

- ⇒ **L'article L3121-18 du Code du travail** : Le principe est que la durée maximale est de **10 heures par jour**.

Dérogation : **L3121-19**, Durée à **12 heures** par convention d'entreprise ou accord de branche ou accord par l'inspection du travail en cas de surcroît d'activité (**L3121-18 / D3121-14**).

La durée maximale hebdomadaire :

- ⇒ **L'article L3121-20 du Code du travail** : Le principe est que la durée maximale est de **48 heures par semaine**.

Dérogation : **L3121-21**, possibilité de dépasser cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de la DIRECCTE sans que le temps de travail **puisse dépasser 60 heures**.

La durée maximale sur 12 semaines :

- ⇒ **L'article L3121-22 alinéa 1 du Code du travail** : Le principe est que la moyenne maximale calculée sur **12 semaines** est de **44 heures**.

Dérogation : **L3121-23**, possibilité de **porter ce maximum à 46 heures** par accord de branche, et depuis 2016 par simple accord d'entreprise ou d'établissement.

L3121-25 : Dépassement des durées de 44 et 46 heures en cas de circonstances exceptionnelles dans des secteurs, régions ou entreprises déterminées par décret (**R3121-24 et suivants**).

• **Les durées minimales de repos**

- ⇒ **L'article L3121-16 du Code du travail** impose une **pause de 20 minutes toutes les 6 heures** de travail.

Cass. Soc. 20 février 2013 n°11-28.612 : L'employeur ne peut accorder 15 minutes de pause après 3h30 de travail puis 15 minutes de pause 3 heures après.

- ⇒ **L'article L3131-1 du Code du travail** indique un **temps de repos quotidien** minimal de **11 heures entre deux journées de travail**.

Cass. Soc. 20 février 2013 n°11-28.612 : L'employeur ne peut accorder 15 minutes de pause après 3h30 de travail puis 15 minutes de pause 3 heures après.

- ⇒ La **durée de repos** peut être réduite à **9 heures par jour** par convention ou à défaut, par accord de branche (**D3131-3, D3131-1 et D3131-2**).

- ⇒ **L'article L3131-2 du Code du travail** prévoit un temps de **repos de 24 heures** toutes les semaines.

- ⇒ Congés payés : 2,5 jours ouvrables / mois travaillé sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 5 semaines.

Remarque : Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche **fixe la période de prise des congés**, l'ordre des départs pendant cette période et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ (**article L3141-15 du Code du travail**). À défaut, l'employeur peut modifier unilatéralement l'ordre et les dates de départ, après avis du comité social et économique mais ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (**article L3141-16**).

• **Les heures supplémentaires**

- ⇒ Durée légale : **35 heures par semaine**.
Le dépassement de cette durée ouvre droit au paiement d'heures supplémentaires pour le salarié.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur. Elles se décomptent par semaine.

Les taux de majoration sont les suivants :

- En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche (**article L3121-36 du Code du travail**) :
 - 25% pour les huit premières heures
 - 50% pour les heures suivantes
- Par accord d'entreprise ou par accord de branche : Possibilité de prévoir des taux de majoration différents **sans pouvoir être inférieur à 10%** (**article L3121-33 du Code du travail**).
- ⇒ Les heures supplémentaires sont limitées par le « **contingent annuel** » (quota d'heures supplémentaires), **article D3121-14-1 du Code du travail** : **220 heures par an et par salarié**. Le contingent peut être réduit ou augmenté par convention ou accord collectif.
 Au-delà du contingent annuel, **chaque heure supplémentaire effectuée donne droit à une contrepartie obligatoire de repos en plus du paiement majoré, L3121-33 du Code du travail**.

En matière de **preuve**, **L3171-4 du Code du travail** : Le salarié doit fournir au juge des éléments permettant de laisser présumer que celui-ci a effectué des heures supplémentaires, **Cass. Soc. 6 et 13 décembre 2011**.

Il appartient ensuite à l'employeur d'apporter au juge les éléments permettant de justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié.

Sur un litige relatif à l'existence / au nombre d'heures de travail accompli : Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par l'employeur et ensuite ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, **Cass. Soc. 18 mars 2020 n°18-10.919**.

- **La répartition plurihebdomadaire du temps de travail**

Un accord collectif peut prévoir une **modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année (annualisation du temps de travail)**.

- ⇒ Le but : Permettre de modifier la durée de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires (fixée habituellement à 35 heures).
Par application : L'accord prévoit des périodes hautes (fixée au-delà de 35 heures) et des périodes basses (en deçà de 35 heures).
- ⇒ **L'article L3121-41 du Code du travail** prévoit que lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une **période de référence supérieure à la semaine**, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. Cette période **ne peut dépasser 3 ans en cas d'accord collectif et 9 semaines par décision unilatérale de l'employeur**.
- ⇒ A noter que si la période de référence est annuelle : Constituent les heures supplémentaires au-delà de 1 607 heures.

Cas particulier : Forfait jour, astreinte, travail de nuit et temps partiel

- **Forfait jour**

L'article L3121-58 du Code du travail prévoit la notion de forfait-jour prévue pour certaines catégories de salariés, un décompte de temps de travail en nombre de jours travaillés sur l'année et non plus en nombre d'heures.

- ⇒ Les salariés sont donc rémunérés en nombre de jours travaillés sur l'année et plus en nombre d'heures.

Cela concerne :

- Les **cadres qui bénéficient 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 au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

- Les **salariés non-cadres** dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention de forfait fixe un nombre de jours de travail sur l'année qui **ne peut être supérieur à 218 jours** sauf accord du salarié (dans la limite de **235 jours**) ou **accord collectif** (pour un nombre de jours **supérieur à 235**).

Les salariés ayant conclu une convention de forfait jour ne sont pas soumis aux règles relatives à :

- La durée maximale quotidienne de travail (en principe 10 heures, par dérogation 12 heures) ;
- La durée légale hebdomadaire (35 heures) ;
- Aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

⇒ Ces salariés au forfait bénéficient des dispositions relatives au **repos quotidien (11 heures)**, au repos **hebdomadaire (24 heures)**, **aux jours fériés et chômés** dans l'entreprise ainsi qu'aux congés payés (**article L3121- 62 du Code du travail**).

Les conventions de forfait doivent être mises en place par accord collectif puis faire l'objet d'une convention individuelle signée avec chaque salarié concerné.

Les conditions de mises en œuvre :

1. Doivent être prévues par un accord collectif, ou établissement ou à défaut une convention ou accord de branche

L'accord doit prévoir des dispositions spécifiques, **article L3121-64** :

- Les catégories de salariés concernés
- La durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi (nombre de jours)
- Les caractéristiques principales des conventions (exemple : communication sur la charge de travail ...).

Cass. Soc. 31 janvier 2012 : La Cour déclare nulle toutes les conventions individuelles de forfait dès lors que l'accord collectif ne contient pas précisément les conditions de recours aux forfaits.

Depuis la **loi du 8 août 2016**, l'**article L3121-65 du Code du travail** prévoit la possibilité de **conclure une convention de forfait en jour malgré l'absence de stipulations conventionnelles** relatives aux modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail, et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié.

Cependant, dans un tel cas, l'employeur doit remplir trois conditions cumulatives :

- **L3121-65 alinéa 1^{er}** : Établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées / demi-journées travaillées.
- **L3121-65 alinéa 2^{ème}** : S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect du temps de repos quotidien et hebdomadaire.
- **L3121-65 alinéa 3^{ème}** : Organiser un entretien annuel avec le salarié (...).

2. Doit être prévue par convention individuelle, l'accord individuel et écrit du salarié (détermination du nombre de jours travaillés)

En plus de l'autorisation de la convention collective admettant la mise en place d'un forfait jours, l'employeur et le salarié doivent conclure une convention individuelle de forfait.

La convention doit indiquer :

- Nombre de jours travaillés (**Cass. Soc. 12 février 2015, n°13- 17516**), le renvoi à l'accord collectif étant insuffisant (**Cass. Soc. 31 janvier 2012**).
- L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps du travail.

- ⇒ **L'article L3121-59** prévoit que le salarié peut renoncer à une partie de ses jours en contrepartie d'une majoration de son salaire. Cette renonciation doit apparaître dans l'avenant et n'est valable que pour l'année en cours.

3. Le respect du droit à la santé et au repos

Les juges exigent que les accords collectifs prévoient des garanties suffisantes afin d'assurer le droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait jour.

Cass. Soc. 29 juin 2011 : La Cour reconnaît la licéité des conventions de forfait jour mais impose certaines garanties destinées à préserver le droit à la santé et au repos du salarié.

Deux conditions cumulatives sont imposées :

- L'accord collectif doit **préserver le droit des salariés à la santé et au repos** (et donc disposer de mesures concrètes afin d'assurer le respect du décompte effectif des jours travaillés et les repos journaliers / hebdomadaires).
 - **L'employeur doit s'assurer du respect des stipulations** de l'accord.
- ⇒ À défaut de respecter les conditions : nullité de la convention (le salarié pourra donc prétendre au paiement de ses heures supplémentaires).



À savoir : La jurisprudence a annulé certains forfaits jours issus de plusieurs conventions (exemple industrie chimique, **Cass. Soc. 31 janvier 2012**).

- ⇒ Ces remises en causes des accords collectifs sur lesquels se fondent les conventions individuelles, les forfaits jours sont nuls et les salariés concernés peuvent obtenir le paiement de leurs heures supplémentaires s'ils sont en mesure de prouver ces dernières.
- ⇒ Désormais 2016 : **L3121-65** → conclusion d'une convention individuelle.

L'article 12-1 prévoit la poursuite de la convention individuelle sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié (lorsque la convention ou accord collectif conclu avant sa publication et autorisant la conclusion de tels forfaits est révisé pour être mis en conformité avec **l'article L3121-64, Cass. Soc. 16 octobre 2019 n°18-16.539**).

Les différents types de forfait

Jours

Annuel



218 jours travaillés maximum
durant l'année,
repos compensateur,
entretien annuel



Heures

Hebdomadaire,
mensuel
annuel

Durée max journalière : 10 h
Durée max hebdomadaire : 48 h
Durée max annuelle : 1607 h
Pas de repos compensateur

Maximum 44 heures hebdomadaires
en moyenne sur une période
quelconque de 12 semaines



Accord collectif
Convention individuelle

Modalités

Convention individuelle

Pour la mise en place du forfait heures
annuel, la mise en place d'un accord
collectif est nécessaire



Rémunérations

Quel que soit le type de forfait :

La rémunération est au moins égale à la rémunération applicable dans l'entreprise
pour le nombre d'heures correspondant à son forfait.

Au-delà des heures appliquées par le forfait, il faudra ajouter la rémunération des
heures supplémentaires

(Chambre sociale. 4 mai 1999)

- **L'astreinte**

- ⇒ **L'article L3121-9 du Code du travail** définit la période d'astreinte comme « *une période pendant laquelle **le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise*** ».

Le salarié doit donc se tenir prêt pour intervenir à tout moment (exemple : les pompiers, les infirmiers).

L'astreinte est mise en place par :

- **L3121-11** : Convention d'entreprise / accord de branche.
- **L3121-12** : Décision unilatérale de l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel et information de l'inspecteur du travail.

La période d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif mais ouvre droit à une contrepartie soit sous forme financière soit sous forme de repos (**L3121-10** : prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien).



Attention : Le temps d'intervention / déplacement sont considérés comme du temps de travail effectif, **Cass. Soc. 31 octobre 2007, n°06-43834**.

- **Le travail de nuit**

- ⇒ Les **articles L3122-1 et suivant du Code du travail** énoncent le régime applicable au travail de nuit.

Il s'agit de tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre 00h00 et 05h00.

La période de nuit commence au plus tôt à 21h00 et s'achève au plus tard à 07h00 (**L3122-2**).

Le travail de nuit :

- Soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de nuit quotidiennes.
- Soit accompli au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.
- ⇒ **L3122-1** : « Le recours au travail de nuit est **exceptionnel**, il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ».
- ⇒ **L3122-6** : « La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit **ne peut excéder huit heures** » (par principe).

Le travail de nuit est mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche.

Désormais, il n'est plus nécessaire que l'accord de branche permettant la mise en place du travail de nuit soit étendu.

La convention ou l'accord doit prévoir :

- Les justifications du recours au travail de nuit
- La définition de la période de travail de nuit
- Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale
- Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés.
- Des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.
- Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- L'organisation des temps de pause.
- La convention / accord étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.
Un accord d'entreprise ou d'établissement, et à défaut une convention ou accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, **L3122-6**.

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur peut négocier la conclusion d'un accord sur le travail de nuit sur autorisation de l'inspection du travail. Pour cela il doit :

- Convoquer les organisations syndicales (...) à la négociation et fixé lieu et le calendrier des réunions.
- Communiquer les informations nécessaires leur permettant de négocier.
- Répondre aux propositions éventuelles des organisations syndicales.

- ⇒ Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.
- ⇒ Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de travail sous forme de repos compensateur / compensation salariale.

• Le travail à temps partiel

- ⇒ Les **articles L3123-1 à L3123-30 du Code du travail** prévoient les dispositions particulières du travail à temps partiel.

Ces dispositions sont d'ordre public, même avec l'accord du salarié, elles ne peuvent être dérogées, **Cass. Crim. 12 mai 2015, n°13-88.341**.

« *Est considéré comme salarié à temps partiel, celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement* ».

Le contrat à temps partiel peut être à durée déterminée / indéterminée.

Le contrat doit faire l'objet d'un écrit sous peine d'être requalifié à temps complet (**L3123-6**), de même que pour les éventuels avenants.

Le contrat doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle, à défaut, il appartient à l'employeur d'établir qu'elle était cette durée (le juge déterminera les sommes dues au salarié en contrepartie des heures effectuées).

Le passage à un temps partiel : modification du contrat de travail.

- ⇒ **Les articles L3123-3 et -4** prévoient que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Inversement, les salariés à temps partiel ont aussi une priorité pour occuper un emploi à temps plein.

= Principe d'égalité de traitement, le salarié à temps partiel bénéficie de droits reconnus au salarié à temps complet.



La durée minimale : (24 heures par semaine), L3123-27.

Il existe des dérogations à cette durée en raison :

- Demande du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour qu'il puisse cumuler plusieurs activités (demande écrite et motivée).
- Demande du salarié âgé de moins de 26 ans pour lui permettre de poursuivre ses études.
- Convention ou accord de branche.



Sur la répartition de la durée du travail : Le contrat peut prévoir la répartition des heures.

Toute **modification** de la répartition de la durée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un **délai de prévenance**.

En cas de modification des horaires, l'employeur doit respecter un **délai de prévenance de 7 jours** ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, **L3123-31** (3 jours si prévu par accord, **L3123-24**).

Le contrat doit donc mentionner les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, **L3123-6**.

- ⇒ À défaut, le salarié peut refuser la modification.

- ⇒ Si le contrat mentionne ces stipulations, en cas de refus du salarié : faute **sauf** si ce changement est incompatible avec ses obligations familiales ou le suivi d'un enseignement scolaire ou incompatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, **L3123-12**.

Sur les heures complémentaires : Le salarié à temps partiel qui dépasse la durée prévue contractuellement effectue des heures complémentaires.

Le contrat doit fixer une limite sur ces nombres d'heures complémentaires.

→ Dans cette limite : le refus du salarié sera constitutif d'une faute.

→ Au-delà du nombre d'heures, le refus du salarié d'accomplir ces heures ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

De même, lorsque le salarié est informé **moins de 3 jours** avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues, **L3123-10** : son refus n'est pas une faute / motif de licenciement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accompli par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale, ou si inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Sur la rémunération des heures complémentaires :

- **Disposition supplétive** : le taux de majoration des **heures complémentaires est de 10 %** pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de **25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail, L3123-29**.
- **Négociation collective** : une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article **L3123-20**. Ce **taux ne peut être inférieur à 10 %, L3123-2**.

