

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons aux négociations sur le temps de travail.

En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la newsletter.

PRÉSENTATION

Négocier en entreprise sur la durée du travail et l'organisation du temps de travail, c'est négocier sur un large panel possible de thématiques selon les situations. Il est par exemple possible de :

- Répartir le temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- Moduler le taux de majoration des heures supplémentaires ;
- Prévoir la possibilité de recourir aux conventions annuelles de forfait ;
- Mettre en place le travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- Moduler la durée du travail ;
- Etc.



Toutes les entreprises peuvent négocier sur ces sujets ; dans la rubrique « le point de vue », nous verrons qu'elles peuvent y avoir intérêt.

Rappelons cependant que dans certains cas, le Code du travail impose de négocier périodiquement sur ce thème-là (voir les [newsletters précédentes](#)). Or, les partenaires sociaux ne prévoient pas toujours dans leurs accords les modalités de négociation sur le temps de travail. Dans ce cas, ils devront renégocier chaque année sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment sur la mise en place du travail à temps partiel.

[Articles L.2242-1 et L.2242-15 du Code du travail](#)

FOCUS SUR DES ACCORDS ISSUS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Comme nous l'évoquions, certaines entreprises choisissent de renégocier chaque année sur la durée du travail, tandis que d'autres préfèrent construire un dispositif plus pérenne, à la main de l'entreprise.



Un exemple d'accord issu des négociations annuelles obligatoires :

Une entreprise d'environ 1 270 salariés, basée sur Chartres (28) et spécialisée dans le secteur de la fabrication de préparations pharmaceutiques, a conclu un accord le 17 janvier 2020. Cet accord a été signé avec le délégué syndical de la CFDT, dans le cadre des NAO, à l'issue 4 réunions.

Sur la thématique qui nous intéresse, les partenaires sociaux se sont positionnés sur les heures supplémentaires, la pose de congés payés et l'aménagement du temps de travail pour les séniors.

S'agissant des heures supplémentaires, il a notamment été prévu d'accorder une majoration des heures pour les salariés en horaires de travail 5x8.

Concernant l'aménagement du temps de travail pour les séniors travaillant de nuit, il a été convenu d'abaisser l'âge minimal requis pour bénéficier de ce dispositif à 53 ans, contre 55 auparavant. Corrélativement, a été prévue une diminution proportionnelle de la prime de nuit.

Par ailleurs cette entreprise a conclu en dehors du cadre des NAO un accord bien plus complet sur la question de l'organisation et la durée du travail, signé en 2014 et toujours en vigueur.

Nous le voyons ici comme très souvent dans les autres entreprises, c'est au moment où se présente le besoin de discuter et de traiter un problème que des négociations s'ouvrent.



Un exemple d'accord conclu hors des négociations annuelles obligatoires :

Une entreprise comprenant entre 20 et 49 salariés, du secteur de la sécurité privée et localisée à La Riche (37), a conclu un accord portant sur l'organisation du temps de travail. Cet accord a été signé le 13 juillet 2021 pour une durée indéterminée avec un salarié titulaire représentant du collège unique du CSE et élu à l'unanimité.

Il est divisé en plusieurs chapitres, portant chacun sur un aménagement particulier du temps de travail, notamment le travail de nuit, l'astreinte et l'annualisation du temps de travail. Les articles de chaque chapitre détaillent précisément les modalités de ces différents régimes. Pour reprendre le travail de nuit, nous constatons que l'accord prévoit notamment :

- Les salariés concernés ;
- Le motif de recours au travail de nuit dans l'entreprise, ici son activité (sécurité privée) ;
- Le régime du travail de nuit et ses garanties afférentes (horaires et compensation) ;
- Le suivi du travail de nuit, avec notamment la mise en place d'un point annuel avec le salarié et d'un accompagnement personnalisé.

QUESTIONS RH

Les horaires de travail doivent-ils faire l'objet d'une négociation ?

En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut modifier unilatéralement les horaires de travail d'un salarié à condition que :

- Les horaires de travail ne figurent pas dans le contrat de travail du salarié ;
- Leur modification ne constitue pas un bouleversement de la situation du salarié.

Dans le cas contraire, l'accord du salarié est requis. Par exemple lors du passage d'horaires continus à des horaires discontinus, et inversement.



Arrêt Cour de cassation, Chambre sociale, 03 novembre 2011, 10-30.033

Quel est l'impact sur le contrat de travail de la mise en place d'un accord sur le travail de nuit ?

Le passage d'horaires de jour à des horaires de nuit (et inversement) constitue une modification du contrat de travail, qui doit être acceptée par le salarié pour pouvoir être mise en place. Le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Arrêt Cour de cassation, Chambre sociale, 27 février 2001, 98-43.783

LE POINT DE VUE DE ...

Laurent TRIVALEU, responsable de l'Unité de contrôle Nord de l'Inspection du travail de la DDETS du Loiret (45), sur l'intérêt de négocier sur les systèmes de comptabilisation des heures de travail, au regard des risques de sanctions.

En quoi le décompte du temps du travail est-il essentiel à la détermination des droits des salariés ?



Le temps de travail permet de déterminer des droits essentiels dans la relation de travail :

- Le droit à la rémunération par un décompte fiable des temps travaillés, des temps indemnisés, des temps assimilés à du travail effectif. Que ces décomptes concernent des heures de travail, ou des demi-journées pour les salariés occupés en forfait en jours.
- Le droit aux temps de pause, aux repos, et au respect des durées maximales du travail.

Pour l'aménagement du temps de travail, la loi fixe quelques principes généraux, mais renvoie l'essentiel des règles à la négociation collective. Il revient donc à la négociation de déterminer les modalités concrètes d'organisation du temps de travail. Ces sujets sont sources de litiges collectifs ou individuels entre les salariés ou leurs représentants et les employeurs.

Quelle est l'action de l'Inspection du travail sur ce sujet ?

Depuis que l'Inspection du travail a la capacité de proposer des amendes administratives pour sanctionner le non-respect de certaines règles du Code du travail, on constate que les procédures relatives aux décomptes du temps de travail et au non-respect des durées maximales du travail représentent une part considérable des sanctions proposées.

A titre d'illustration, 28 procédures d'amendes administratives ont été initiées de 2018 à 2021 dans le département du Loiret sur le défaut de décompte de la durée du travail en cas d'horaires individuels. Ces procédures ont généré des amendes administratives allant jusqu'à 58.400 €. Sur la même période, 22 procédures ont également été transmises pour des dépassements des durées maximales du travail essentiellement, pour des amendes allant jusqu'à 122.000 €.

Quel est le rôle de la négociation collective dans le respect des règles de la durée du travail ?

Il est important que les accords collectifs d'aménagement du temps de travail qualifient correctement les différents temps passés dans l'entreprise et prévoient également des modalités adaptées de décompte de la durée du travail. A ce titre, le suivi du respect de l'accord collectif concerne les signataires de ces accords mais aussi les représentants du personnel au CSE.

Enfin, il revient à l'accord collectif lui-même de définir les modes de décompte de la durée du travail, par exemple ceux de l'horaire collectif en cas d'aménagement du temps de travail négocié dans un cadre supérieur à la semaine ou les décomptes des temps de travail pour les salariés occupés en forfait en heures.

Les conventions collectives nationales sont également une source de référence de la durée du travail. Certaines prévoient même le décompte du temps de travail. C'est notamment le cas de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

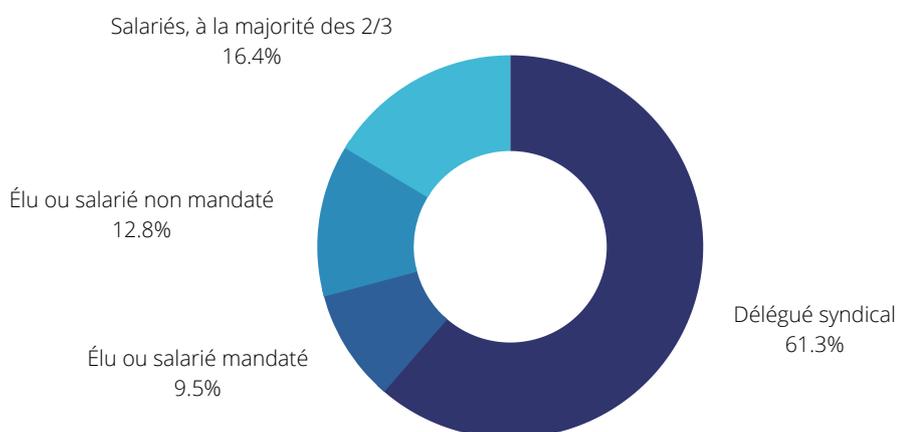
QUELQUES CHIFFRES SUR DES ACCORDS SIGNÉS EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Certaines entreprises de la région sont couvertes par un accord négocié dans le groupe ou par le siège situé hors de la région (donc non comptabilisées dans les chiffres ci-dessous).

La région recense 1 772 accords conclus sur la durée du travail entre le 1er janvier 2018 et le 31 août 2021, soit près de 20% du nombre total d'accords conclus sur cette période. En parallèle, l'on dénombre 155 négociations sur ce sujet qui n'ont pas abouti à la conclusion d'un accord, dont 43 ayant mené à des décisions unilatérales de l'employeur (source D@ccord/téléaccord).

Au niveau national, avec 51 485 accords conclus durant cette même période, la durée du travail représente à peine plus de 18% du total des accords.

Signataires des 1772 accords :



Évolution du nombre d'accords sur la durée du travail par département, sur la période sur 01/01/2018 au 31/08/2021 :

