

Fixer et organiser les horaires de travail

L'horaire collectif tend à régir de manière uniforme l'organisation du temps de travail de l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'une partie d'entre eux. En principe, il est mis en place sur décision de l'employeur et doit toujours faire l'objet d'un affichage. En revanche, les horaires individualisés (ou variables) permettent aux salariés, dans certaines limites, d'organiser individuellement et librement leurs horaires de travail.

L'horaire collectif de travail : la règle

Il est possible de déroger à l'horaire collectif pour la pratique des horaires individualisés, à temps partiel et pour la mise en place des équipes de suppléance.

• Comment est-il fixé ?

La fixation de l'horaire collectif de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, après avoir été soumise, pour avis aux délégués du personnel (DP).

Cependant, de nombreuses modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail requièrent l'existence d'un texte réglementaire ou la négociation d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise (modulation, travail par relais, roulement, en équipes successives).

D'une manière générale, l'organisation du temps de travail doit être incluse dans la négociation annuelle obligatoire.

• L'affichage et l'information de l'inspecteur du travail

L'horaire collectif de travail, daté et signé par l'employeur, doit être affiché en caractères lisibles et de façon apparente dans chacun des lieux où il a vocation à s'appliquer ou, en cas de personnel occupé en dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Un double de l'horaire fixé doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail, pour information.

Toute modification de l'horaire collectif doit faire l'objet d'un nouvel affichage et donner lieu à une nouvelle information préalable de l'inspecteur du travail.

Le contenu de cet affichage obligatoire doit être complété en cas :

- de dispositif de modulation, l'affichage obligatoire comporte, outre le programme indicatif de la modulation, les changements apportés à ce programme. L'affichage et la notification du changement du programme de la modulation doivent être effectués en respectant le délai de 7 jours ouvrés imposé par la loi, ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif ;
- de travail par cycles, l'affichage doit indiquer le nombre de semaines que comporte un cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail ;

- de travail par relais, roulement ou équipes successives, doit être indiquée la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des représentants du personnel.

Les horaires individualisés : l'exception

• Qu'est-ce qu'un horaire individualisé ?

Dans le cadre d'un horaire individualisé de travail, chacun des salariés d'une entreprise ou d'un établissement peut déterminer librement le début et la fin de chaque séquence de travail.

Les horaires individualisés se partagent entre plages « fixes » et « mobiles ». Tous les salariés doivent être présents dans l'entreprise pendant les plages fixes, ils ont le choix de leurs heures d'arrivée et de départ pendant les plages mobiles.

• Comment mettre en place un horaire individualisé ?

Certaines conditions sont à respecter

La mise en place des horaires individualisés peut s'effectuer par accord collectif ou dans les conditions suivantes :

- s'il y a des délégués du personnel, la mise en place des horaires individualisés est subordonnée à la demande préalable des salariés. Les représentants du personnel ne peuvent pas s'y opposer. Enfin, l'employeur informera l'inspecteur du travail de la mise en place de ces horaires ;
- s'il n'y a pas de représentants dans l'entreprise, la demande des salariés et l'information de l'inspecteur du travail sont les seules conditions de mise en place.

Les salariés bénéficient d'un report d'heures

Les salariés pouvant faire varier leurs heures d'arrivée et de départ de l'entreprise, il peut arriver qu'ils fassent plus ou moins d'heures que ce qui est normalement prévu pour une semaine.

L'employeur peut imposer dans le règlement intérieur que les salariés effectuent leur comptant d'heures chaque semaine (plus facilement calculable et contrôlable avec une pointeuse). Mais il peut également choisir une plus grande souplesse en optant pour le système du report d'heures.

Attention :

Le report d'heure doit rester un choix du salarié, il ne peut être imposé par l'employeur.

Dans ce cadre, le salarié peut reporter des heures de travail d'une semaine sur l'autre sans que se déclenche le régime des heures supplémentaires.

Le report d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 3 heures. L'horaire hebdomadaire effectif d'un salarié ne peut donc, pour un horaire collectif de 35 heures dans l'entreprise, être inférieur à 32 heures, ni supérieur à 38 heures. Par ailleurs, le total des heures ainsi reportées sur plusieurs semaines ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'une opposition peut déroger aux règles du report sans que s'imposent alors d'autres limites que celles que les parties ont entendu fixer. Ainsi, les seuils de 3 heures et de 10 heures peuvent être réduits ou augmentés.

Les heures déplacées d'une semaine sur une autre demeurent sans incidence sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Elles ne seront donc pas comptabilisées sur la semaine au cours de laquelle elles ont été effectuées, mais sur celle au cours de laquelle elles auraient dû, normalement, être effectuées.

- **Quelles sont les incidences sur le contrat et la durée du travail ?**

Il n'y a pas d'incidences sur le contrat de travail

Sauf clause particulière, les modalités de répartition des horaires ne sont pas considérées, en principe, comme un élément du contrat de travail. L'instauration d'horaires individualisés ne saurait être considérée comme une modification du contrat de travail.

De plus, le salarié étant libre, par définition, du choix de son horaire individuel, rien ne l'empêche de conserver comme horaire personnel l'horaire collectif de référence.

Il y a une incidence sur la durée du travail

Un décompte individuel de la durée du travail doit être mis en place. L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et pendant 1 an tous les éléments de comptabilisation des heures qui lui ont servi à l'établissement de la paie.

Important

L'employeur doit décompter quotidiennement avec récapitulatif à la semaine, selon tous moyens (badges, registres, etc.), les heures de début et de fin de chaque période de travail lorsque les salariés d'un établissement ne sont pas occupés selon le même horaire collectif.

- **L'horaire individualisé peut-il être remis en cause ?**

Il peut être modifié sous conditions

Lorsque l'employeur apporte aux horaires applicables une modification ponctuelle ou individuelle n'affectant pas les conditions générales de travail, il n'affecte pas le régime de l'horaire individualisé. Il n'a donc pas à obtenir l'accord préalable des DP, ni à dénoncer l'engagement unilatéral qu'il a pris à l'égard de l'ensemble des salariés en ce qui concerne les horaires.

En revanche, une modification affectant les modalités de fonctionnement des horaires individualisés (essentiellement le changement de la place et/ou de la durée des plages fixes et des règles de report), est soumise au veto DP.

Attention :

La modification des horaires individualisés de travail peut constituer une modification du contrat de travail qui requiert l'accord préalable du salarié dès lors :

- que le salarié est protégé (représentant du personnel notamment) ;
- que les horaires ont été contractualisés (salariés à temps partiel) ou que le changement a des répercussions importantes sur la vie personnelle du salarié – vie familiale, santé – (passages d'un horaire de jour à un horaire de nuit, même partiellement ou inversement, à une modulation du temps de travail, etc.).

Il peut être supprimé sous conditions

Le chef d'entreprise peut unilatéralement décider de supprimer l'horaire individualisé en respectant les modalités suivantes :

- dénonciation aux représentants du personnel ou, à défaut, à l'inspecteur du travail.

L'employeur devra consulter, s'ils existent, les DP avant la suppression des horaires individualisés. Le retour à l'horaire collectif s'impose lorsque les horaires individualisés sont abandonnés, sans opposition des délégués du personnel, sous réserve qu'il n'existe pas un accord collectif qui a étendu le droit de veto aux cas de modification et/ou suppression des horaires individualisés ;

- notification à chaque salarié concerné de cette décision en respectant un préavis « *suffisant* » à l'issue duquel les salariés ne pourront plus se prévaloir du bénéfice de ce type d'horaires.

Lorsque l'horaire individualisé résulte d'une convention ou d'un accord collectif, la suppression n'est possible que si la convention ou l'accord collectif est dénoncé.

Références aux textes officiels

- C. trav., art. L. 132-8 (dénonciation d'un accord collectif), L. 132-27 (négociation annuelle sur les conditions de travail), L. 212-4-1 (horaires individualisés), D. 212-4-1 et D. 212-4-2 (report d'heures d'une semaine à une autre, accords collectifs), D. 212-18 (horaire collectif), D. 212-19 (temps de travail par modulation), D. 212-20 (travail par relais, roulement ou équipes successives) et D. 212-21 (horaire collectif différent par service)