

Le contrôle du temps de travail

Temps partiel, 35 heures, heures supplémentaires...

Des sujets qui nécessitent de distinguer la durée du travail de l'aménagement du temps de travail, avant de pouvoir observer les sanctions applicables quand le contrôle est défaillant, inexistant ou révèle des irrégularités.

La durée du travail

Selon l'article L3121-1 du Code du travail « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ».

Cette définition est fondamentale car elle détermine l'application de plusieurs réglementations :

- tout d'abord, celle sur **la notion d'heures supplémentaires**, lesquelles n'existent qu'au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif ou son équivalent annuel si un accord étend sur 12 mois l'appréciation de cette durée ;
- celle ensuite sur **les durées maximales absolues** (48 h) et moyenne sur la semaine (44h appréciées sur une période de 12 semaines) ;
- celle encore sur **la limitation à 10 heures du temps de travail effectif** sur une journée sauf dérogation par accord collectif ou en provenance de l'inspection du travail ;
- celle aussi sur **le respect des temps de repos** entre deux journées (11 heures sauf dérogations) et sur une semaine (35 heures, c'est-à-dire le temps de repos total avant et après le jour de repos hebdomadaire) ;
- c'est encore cette notion qui est utilisée pour considérer **qu'il n'y a pas temps de travail effectif** quand il y a astreinte, temps de repas, temps de déplacement.

La maîtrise de cette notion est incontournable : c'est parce qu'il y a temps de travail effectif qu'il y a obligation de paiement du salaire minimum défini par la loi (le SMIC) ou par accord collectif, usage, contrat de travail. Si les conditions que renferme cette définition ne sont pas remplies, il n'y a pas obligation de payer le salaire minimum, et c'est alors une contrepartie en repos, en argent ou autre qui s'applique.

C'est le cas en matière d'astreinte en dehors du temps d'intervention (article L3121-9 du Code du travail) ou pour le temps d'habillage et de déshabillage en dehors de l'horaire de travail (article L3121-3 du Code du travail).

Selon l'article L3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif et s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit y avoir une contrepartie sous forme de repos ou financière.

On finira cette présentation de la durée du travail avec les temps de pause ou de repas : selon l'article L3121-2 du Code du travail, ils sont considérés comme temps de travail effectif lorsque les critères de la notion de temps de travail effectif sont réunis.

En d'autres termes encore, ce n'est pas parce qu'ils sont rémunérés que des temps sont du temps de travail effectif : c'est parce que les conditions du temps de travail effectif sont remplies qu'il y a obligatoirement rémunération.

L'aménagement du temps de travail

C'est l'autre notion dont le contrôle doit éviter des sanctions : est-ce sur la semaine ou sur plusieurs semaines ou sur l'année qu'on apprécie le temps de travail effectif qui doit être rémunéré ?

Le principe est une appréciation à la semaine : la durée légale est 35 heures de travail effectif sur une semaine, laquelle commence le lundi à minuit et se termine sauf exception le dimanche à minuit.

En application de ce principe, les heures effectivement travaillées au-delà de 35 heures deviennent des heures supplémentaires et il

n'y a pas de compensation d'une semaine sur l'autre sans texte d'origine législative ou conventionnel. Attention à l'idée reçue selon laquelle on « récupère » la semaine suivante : au contraire la notion de récupération est réservée par la loi aux heures non effectuées dans certaines circonstances, les ponts par exemple.

Si on veut prévoir une compensation une semaine sur l'autre ou de plusieurs semaines entre elles, il faut l'avoir indiqué par écrit en application d'un texte. En effet, **les exceptions à l'appréciation hebdomadaire** du temps peuvent résulter :

- **de la loi** : selon l'article L3121-45, une répartition unilatérale de la durée du travail est possible dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les autres, et il n'est pas nécessaire que l'entreprise fonctionne en continu pour que l'employeur puisse faire usage de cette possibilité ;
- **de la négociation collective** : lorsque par accord collectif de branche ou d'entreprise, il 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. Si cette dernière est annuelle constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

La négociation collective est primordiale : elle permet une dépenalisation par les dérogations qui sont nombreuses. Sans les citer toutes ici, un accord d'entreprise peut déroger à la loi sur le contingent d'heures supplémentaires, fixer un taux de majoration de celles-ci inférieur aux 25 % et 50 % bien connus. De même, pour les temps partiels, l'accord collectif peut porter au tiers de la durée contractuelle du travail la limite des heures complémentaires.



Par Bruno Denkiewicz
Avocat en droit social
Barthélémy Avocats

Depuis 1982, et à de nombreuses reprises, les gouvernements successifs ont ajouté des exceptions au sacro-saint principe des 35 heures sur une semaine : la négociation collective crée un droit conventionnel permettant de répondre aux besoins de l'entreprise en faisant de la réglementation législative un droit supplétif sous réserve des dispositions de l'ordre public absolu sans dérogation possible.

Le contrôle du temps de travail

Les aménagements négociés n'ont pu toutefois éviter l'obligation du suivi : il faut contrôler les temps de travail. Le principe est posé par l'article L 3171-1 du Code du travail : l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos. En cas d'organisation plurihebdomadaire du temps travaillé, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation en indiquant pour chaque semaine incluse dans la période de référence l'horaire de travail.

Le dispositif légal est complété par l'article L3171-2 du Code du travail : lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail. Le Comité Economique et Social peut consulter ces documents qui sont tenus à la disposition de l'inspection du travail. Dans ce cas, la durée du travail est décomptée :

- quotidiennement, par enregistrement selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures accomplies ;

- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures accomplies par chaque salarié.

On réservera toutefois le cas des conventions annuelles en heures et en jours : il appartient aux accords collectifs à l'origine de ces formes d'appréciation du temps de travail de fixer les modalités de contrôle de la durée du travail.

Les sanctions

Elles peuvent être civiles ou pénales, voire administratives.

Les sanctions civiles

Ce sont d'abord des rappels de salaires, mais aussi des dommages intérêts pour non-respect des textes qui attribuent un avantage :

- le paiement **des heures et les majorations** afférentes ;
- l'attribution de **dommages intérêts** pour non attribution du repos lié au dépassement du contingent d'heures supplémentaires ou autres repos, par exemple le repos quotidien minimum ;
- le paiement **des jours excédant** la convention annuelle en jours et la majoration afférente ;
- la sanction peut aussi être la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur pour **non-respect des règles sur le temps de travail** : le salarié qui en est victime peut, soit demander au Conseil de Prudhommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail, soit prendre l'initiative de cesser la collaboration et de faire juger ensuite que son départ doit s'analyser en un licenciement. Si sa démarche est validée par les juges, il obtient le paiement du préavis, de l'indemnité de licenciement et les dommages intérêts prévus en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse. En outre, il obtient une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L8223-1 du Code du travail).

Les sanctions pénales

Selon les infractions, ce sont des contraventions de 4^{ème} classe ou de 5^{ème} classe qui peuvent représenter jusqu'à 750 € pour les premières et jusqu'à 1 500 € voire 3 000 € en cas de récidive pour les autres. En outre, ce sont des peines qui donnent lieu à autant d'amendes que de salariés illégalement occupés.

Les amendes administratives

En cas d'absence de poursuites pénales, un rapport de l'inspection du travail peut conduire à une amende en cas de manquement aux règles sur les durées maximales de travail, sur les repos, sur le décompte du temps de travail, sur le respect du salaire minimum (SMIC ou de celui résultant de la convention collective).

Le montant maximal de l'amende est de 4000 € et il peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement, le plafond étant doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans.

Le contrat de travail est l'exécution d'une prestation de travail dans le cadre d'un lien de subordination en contrepartie d'une rémunération. La maîtrise du temps de travail est indispensable puisqu'il sert d'assiette à la fixation de la rémunération. La masse salariale est comprimée par des considérations budgétaires évidentes : son ajustement passe par le strict respect des fondamentaux exposés ci-dessus. ■

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES PME

Inspiré d'expériences vécues au quotidien au sein de PME, l'ouvrage veut aider les différents acteurs du monde entrepreneurial à mieux cerner les enjeux et les modalités de gestion des Ressources Humaines.

Il propose la mise en place d'un « plan d'actions RH » passant par différentes étapes : la définition d'une ligne stratégique et d'une organisation adaptée, la construction d'une politique Ressources Humaines servant cette stratégie (sens, adaptabilité, progressivité, efficacité), le pilotage des Ressources Humaines.

L'ouvrage comporte notamment des tableaux de synthèse, des fiches outils, une démarche méthodologique sous forme de proposition de plans d'actions.

À commander dès maintenant sur WWW.BOUTIQUE-EXPERTS-COMPTABLES.COM

