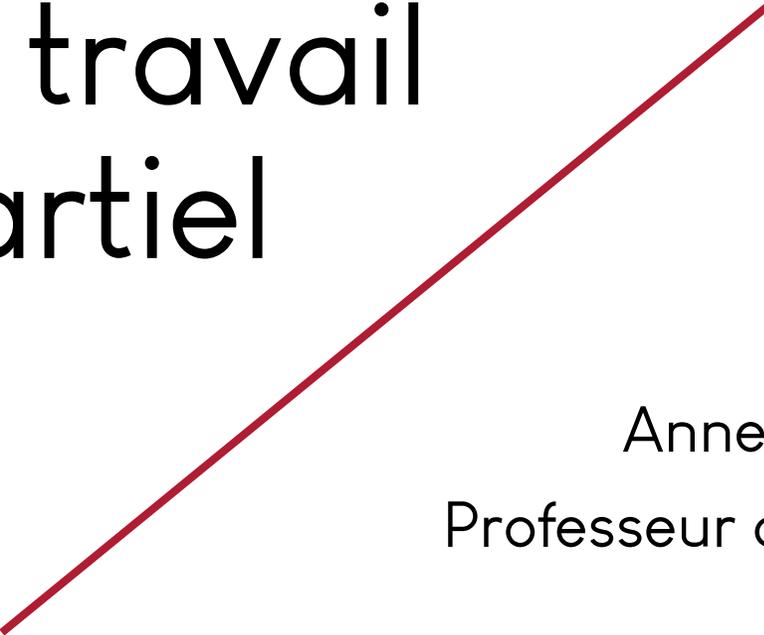


Le contrat de travail à temps partiel



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL ?

- CDD ou CDI, dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, et dont la durée minimale de travail est de 24 heures.
- Il doit être écrit et doit prévoir des mentions obligatoires (c. trav., art. L. 3123-6).

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL ?

- Le travail à temps partiel peut être demandé par l'employeur ou par le salarié :
 - soit dès la procédure d'embauche,
 - soit pendant le cours du contrat, sous réserve de la signature du contrat.
- La rémunération doit être équivalente à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise

PROBLÉMATIQUE JURIDIQUE

- C'est celle des mentions obligatoires, sur le contrat de travail à temps partiel, non seulement de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, mais également de la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois...

MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT À TEMPS PARTIEL

- La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle
- Les limites des heures complémentaires
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois
- Les cas dans lesquels une modification de la répartition du travail peut intervenir, et la nature de cette modification
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués, par écrit, au salarié.

POURQUOI AUTANT DE PRÉCISIONS ?

- Le contrat de travail à temps partiel **ne permet pas à l'employeur d'avoir un salarié taillable et corvéable** à merci...
- Le contrat doit **préciser les horaires de travail** afin de permettre au salarié d'avoir une autre activité, le cas échéant, dans une autre entreprise.

Le télétravail



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

- Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui **aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur** est effectué par un salarié **hors de ces locaux** de façon **volontaire** en utilisant les **technologies de l'information et de la communication** (*article L. 1222-9 du code du travail*).
 - travail « qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur » ;
 - le salarié doit avoir voulu être hors des locaux : l'employeur ne peut pas l'exiger de son salarié ;
 - sauf en cas de circonstances « exceptionnelles ».

METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

- **Principe** : le télétravail peut être mis en place dans le cadre :
 - d'un **accord collectif**
 - à défaut d'accord, d'une **charte élaborée par l'employeur** après avis du CSE, s'il existe (*C. trav. art. L 1222-9, 1*) ;
 - et /ou par **accord entre l'employeur et le salarié**

MISE EN PLACE EXCEPTIONNELLE

- Mise en place exceptionnelle du télétravail :
 - le **risque épidémique** justifie le recours au télétravail sans l'accord du salarié
 - la mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite **aucun formalisme particulier** (*C. trav.*, art. L 1222-11)

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS MINIMUM

- Toutes les règles en matière de durée du travail sont applicables au télétravailleur.
- L'employeur doit donc veiller au respect :
 - des durées de travail maximales quotidiennes : **10 heures par jour**
 - et hebdomadaires : **48 heures par semaine**
 - avec une moyenne de : **44 heures sur 12 semaines consécutives**
 - au temps de repos obligatoires : **11 heures par jour**
 - et **35 heures** de repos entre deux semaines de travail

CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL

Principe :

- L'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit prévoir les **modalités de contrôle du temps de travail** ou de **régulation de la charge de travail** (C. trav. art. L 1222-9, II).
 - remise par le salarié d'un état **récapitulatif des horaires effectués**
 - mise en place d'un **logiciel de gestion des horaires** installé sur l'ordinateur

CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL

- Mais quel que soit le moyen mis en place :
 - il doit être **pertinent** ;
 - et **proportionné** à l'objectif poursuivi ;
 - le **salarié** doit en être **informé** ;
 - le **CSE** doit être **informé** et **consulté** au préalable.

PRÉSUMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

En situation de télétravail, la présomption d'accident du travail s'applique, **lorsque l'accident survient au temps et au lieu du travail.**

- En pratique, présomption plus **difficile à établir** pour les salariés en télétravail.
- La rédaction de l'accord collectif, de la charte d'entreprise, ou du contrat de travail peut permettre d'encadrer la situation, en prévoyant notamment :
 - un **lieu de travail précis**,
 - des **plages horaires fixes** (les « créneaux de joignabilité » du salarié),
 - un **process spécifique de déclaration** à respecter par le salarié en cas d'accident.

FOURNITURE ET MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

- Les équipements nécessaires au télétravail (ordinateur portable, imprimante, etc.) peuvent **soit appartenir au salarié, soit être fournis par l'employeur.**
- **Aucune obligation** pour l'employeur de fournir l'ensemble du matériel nécessaire au télétravail, sauf si prévu par accord, ou charte.

FOURNITURE ET MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

- Obligation légale imposée à l'employeur s'il fournit les outils : informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions (C. trav. art. L 1222-10).
- L'employeur peut ainsi **limiter l'utilisation du matériel informatique** qu'il a fourni à un **usage exclusivement professionnel**.
- L'avenant au contrat de travail

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

Le travail du dimanche

Cas pratique

La fille de Rosa, Sabine, vient de trouver un petit boulot en tant que caissière dans un supermarché, le dimanche, de 8h à 13h, payé au Smic.

Rosa n'est pas d'accord avec le salaire proposé à Sabine. Pour elle, le travail du dimanche, c'est forcément payé double!

Que pouvez-vous lui dire?



Le travail du dimanche
Anne Le Nouvel

- Le dimanche est le jour de repos légal.
- Les salariés doivent en principe se reposer le dimanche.
- Des dérogations au repos dominical existent dans de nombreux secteurs professionnels.
- 3 types de dérogations :
 - permanentes,
 - conventionnelles,
 - soumises à une autorisation préalable.



Les dérogations permanentes

- **Les contraintes de production ou les besoins du public**
 - hôtels, restaurants, fabricants de produit alimentaires destinés à la consommation immédiate (boulangeries, boucheries, etc ...)
 - entreprise de spectacles.
- **Les commerces de détails alimentaires:**
 - Repos dominical accordé à partir de 13 h.

Les dérogations conventionnelles (dans l'industrie, sans autorisation préalable)

- **Le travail en continu:** Dans l'industrie, des accords peuvent permettre d'utiliser les outils de production en continu pour raisons économiques;
- **Les équipes de suppléance.** Toujours dans l'industrie, l'organisation du travail peut prévoir que deux groupes se répartissent la charge de travail hebdomadaire, l'équipe de suppléance ayant en charge de remplacer les autres collaborateurs pendant leur(s) jour(s) de repos. Les heures sont payées double.

Les autorisations préalables (accordées par le préfet ou le maire, de manière temporaire ou permanente.)

- Eviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement.
- Dérogations accordées par le maire dans les commerces de détail (règle dite des 12 « dimanches du maire »)
- Dérogations reposant sur un fondement géographique :
 - zones touristiques internationales,
 - zones commerciales,
 - zones touristiques
 - certaines gares.

Rémunérations le dimanche

- **Commerce alimentaire** dont la surface de vente est supérieure à 400m²: droit a une majoration de plus de 30% ;
- **Dérogation préfectorale**: majoration de salaire prévue par accord collectif ou sur décision de l'employeur approuvée par référendum (au moins doublé dans ce cas) ;
- **12 dimanche du maire**: rémunération doublée et droit à un repos compensateur ;
- **Commerces de détail non alimentaire dans les ZTI, ZT, ZC, gares**: majoration de salaire conventionnelle.

Autres rémunérations le dimanche

- Dans tous les autres cas, la loi ne prévoit pas de règles en matière de salaire pour les jours travaillés le dimanche.
- Ce sont les conventions et les accords collectifs qui prévoient le cas échéant les majorations ou les primes spécifiques pour le travail du dimanche.
 - **Tourisme**: les salariés travaillant habituellement le dimanche et plus de 8 dimanches par an ont droit à une majoration de 50 % des heures travaillées. Ils ont droit à une récupération de leurs heures, 1 heure travaillée leur donnant droit à 1 heure récupérée.
 - **Restauration**: les heures de dimanche ne sont ni majorées ni compensées.

Réponse au cas pratique

le cnam

Oui, Sabine a bien droit à une majoration de plus de 30%, dès lors que le supermarché qui l'embauche a une surface supérieure à 400 m²!

Rosa a raison de veiller au grain...



Le travail du dimanche
Anne Le Nouvel

Les jours fériés



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

Dans le Code du travail, il y en a **11 par année civile**, dans l'ordre :

- le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et enfin le 25 décembre.
- Les jours fériés peuvent être **chômés, ou travaillés**.
- Le **1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé**, mais il y a des exceptions.
- Selon les cas, ils seront rémunérés, indemnisés, majorés, ou non...

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS NON TRAVAILLÉS

Cette question en amène deux autres :

1. Un salarié nouvellement embauché a-t-il droit au paiement des jours fériés non travaillés ?
2. La règle est-elle la même quelle que soit la nature du contrat, CDI, CDD ou contrat d'intérim ?

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS NON TRAVAILLÉS

Réponses :

- Le **jour férié chômé** est rémunéré dès lors que le salarié a au **moins 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, sauf accord ou usage plus favorable.
- Le **jour férié non travaillé** n'est pas obligatoirement rémunéré, tout dépend donc de son ancienneté, ou bien des conditions plus favorables applicables dans l'entreprise.

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS NON TRAVAILLÉS

- Seul le 1^{er} mai est obligatoirement rémunéré.
- Exception pour les intérimaires : ils ont droit au paiement des jours fériés indépendamment de leur ancienneté, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.
- À l'inverse, sauf accord ou usage plus favorables, les salariés à domicile et les salariés intermittent ne sont pas rémunérés.

RÉMUNÉRATION DES PONTS

3 possibilités en pratique, selon ce qui est prévu par les accords collectifs ou les usages :

- le pont est rémunéré, sans conditions ;
- le pont est rémunéré, mais récupéré sur une journée de congé payé, ou une journée RTT ;
- le pont est rémunéré, mais récupéré. La récupération peut être effectuée dans les 12 mois précédant ou suivant le pont.

POUR LES INTÉRIMAIRES

- Soit **le pont est payé** aux permanents, sans condition : dans ce cas, le pont leur sera également rémunéré
- **Soit le pont est pris sur un jour RTT ou un jour de congé**, ce qui veut dire en fait que le pont n'est pas offert : dans ce cas, comme l'intérimaire en principe n'a pas droit à des RTT, et qu'il ne peut pas, en principe poser de CP, le pont ne sera pas rémunéré, sous réserve que cette journée de suspension ait été prévue sur le contrat, sinon, il faudra la payer
- **Soit le pont est récupéré** : si l'intérimaire peut récupérer comme les autres salariés, il lui sera rémunéré, sinon, non, mais là encore, il faudra avoir pensé à prévoir la journée de suspension sur le contrat...

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

Le travail de nuit

Cas pratique

Rosa vous sollicite une nouvelle fois, toujours pour le compte de Tobias, son compagnon.

Tobias a en effet travaillé ces deux derniers soirs, jusqu'à 22 heures, en raison d'un gros problème survenu dans son entreprise. Et cela risque de se reproduire pendant encore quelques jours.

Rosa se demande s'il a droit aux avantages liés au travail de nuit?



Le travail de nuit
Anne Le Nouvel

Définition du travail de nuit

- Le travail de nuit est défini par les conventions ou les accords collectifs.
- Il s'agit obligatoirement:
 - d'une période de travail d'au moins 9 heures consécutives, (ou 7 heures dans certains secteurs) accomplie dans l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin ;
 - qui commence au plus tôt à 21 heures (ou 22 heures dans certains secteurs) et se termine au plus tard à 7 heures.

Définition du travailleur de nuit

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit ;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs (à défaut de précisions dans la convention) ;
- ou une autre durée minimum fixée par une convention ou un accord collectif de travail.

Mise en place du travail de nuit

Le travail de nuit est mis en place:

- par accord d'entreprise ou d'établissement,
- ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche,
- en l'absence d'accord, avec autorisation de l'inspecteur du travail.



Le travail de nuit
Anne Le Nouvel

Durée du travail de nuit

Durée quotidienne: **8 heures consécutives**, sauf dérogation prévue par accord collectif.

Durée hebdomadaire: **40 heures en moyenne** (ou 44 heures en cas d'accord collectif) par semaine, calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

Repos quotidien obligatoire: **11 heures** (sauf exception en cas de travaux urgents, après information à l'inspecteur du travail).

Refus du travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante...).

Suivi médical: le travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale d'information et de prévention et de modalités de suivi précisées par le médecin du travail, qui peut prescrire des examens spécialisés complémentaires, à la charge de l'employeur.



Protection des femmes enceintes

- Les salariées enceintes peuvent, à leur demande, ou à celle du médecin du travail, être affectées à un poste de jour sans diminution de leur rémunération.
- Si cette affectation est impossible, l'employeur doit communiquer par écrit les motifs à la salariée ou au médecin du travail.
- Le contrat de travail se trouve alors suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, avec garantie de rémunération.

Contreparties liées au travail de nuit

- Droit à un repos compensateur,
- et, le cas échéant, droit à une compensation salariale,
- dont les modalités sont déterminées par les accords collectifs.



Le travail de nuit
Anne Le Nouvel

Passage à un poste de jour

- Le salarié de nuit est prioritaire pour l'attribution d'un poste de jour (et inversement).
- L'employeur doit l'informer des emplois disponibles correspondants.

Qu'est-ce que le travail en soirée?

- Le travail en soirée concerne les commerces de détail de biens et services, situés dans des zones touristiques internationales (ZTI).
- Il couvre la tranche de 21 heures à minuit.
- Un accord collectif est nécessaire pour sa mise en place.
- Des garanties spécifiques sont prévues pour les salariés concernés (heures payées double et repos compensateur équivalent en temps, mesures de compensation pour les gardes d'enfants, transport de retour...).

Quelles sont les ZTI ?

Ces zones touristiques internationales sont délimitées par arrêtés ministériels.

Il y en a 12 à Paris:

- Saint-Honoré-Vendôme et les Halles, Le Marais, Rennes-Saint-Sulpice, Saint-Germain, Champs Élysées-Montaigne et Haussmann, Saint-Émilion-Bibliothèque, Olympiades, Beaugrenelle, Maillot-Ternes, Montmartre.

D'autres ZTI ont été créées:

- Deauville, Cannes, Nice, Saint-Laurent-du-Var, Cagnes-sur-Mer et Antibes, Serris-Val d'Europe, Dijon, et La Baule-Escoublac.

Le travail de nuit
Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

Pour répondre à Rosa:

Reprenons la définition du travailleur de nuit...

Tobias peut-il être considéré comme travailleur de nuit?

Non, il n'en remplit pas les conditions...

Toutefois, Tobias aura évidemment droit au paiement de ses heures supplémentaires!

(Il faut espérer que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires ne sont pas dépassées...)

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le temps de travail
au forfait en heures**

Cas pratique

Annabelle recrute une nouvelle responsable clientèle qui va superviser l'équipe.

Cette nouvelle responsable, Fatoumata, lui demande si elle sera au forfait, c'était ce qu'elle avait sur son dernier poste, et elle aimerait bien que cela le soit aussi chez E-Manett.

Annabelle ne sait pas de quoi elle parle...

Renseignez la!



Le temps de travail au forfait en heures
Anne Le Nouvel

De quoi s'agit-il ?

- Il est possible d'organiser le temps de travail de certains salariés sur la base d'un forfait en heures établi:
 - en heures par semaine, mois ou année;
- On parle alors de **convention de forfait individuelle**:
 - en heures à la semaine,
 - en heures sur le mois,
 - en heures sur l'année.

Forfait en heures

(convention individuelle de forfait en heures)

- Une convention de forfait en heures peut être:
 - hebdomadaire (ex: 4 HS par semaine),
 - mensuelle (ex: 20 HS par mois)
 - annuelle (ex: 250 HS par an).
- L'accord écrit du salarié est obligatoire.
- L'écrit doit préciser le nombre d'HS et la rémunération mensuelle est calculée en tenant compte de ces heures majorées.

Salariés concernés par les forfait en heures

- Forfait en heures sur la semaine ou sur le mois:
 - tout salarié.
- Forfait en heures sur l'année, sous réserve d'un accord collectif d'entreprise ou de branche:
 - cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
 - salariés ayant une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Durée du travail

- La convention individuelle de forfait doit fixer:
 - le nombre d'heures supplémentaires travaillées et rémunérées, dans la limite des durées maximales du travail.
- Heures supplémentaires au-delà du forfait:
 - rémunérées avec les majorations légales ou conventionnelles.
- Respect :
 - du temps de repos quotidien et hebdomadaire,
 - des congés payés,
 - des jours fériés chômés.

Le temps de travail au forfait en heures
Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

Revenons à Annabelle et à la question de Fatoumata...

Souvenez vous, dans le secteur d'activité de E-Manett, il n'y a aucune convention ou accord collectif qui traite de l'organisation du temps de travail, ou des salariés au forfait.

Donc, Annabelle doit répondre à Fatoumata que chez E-Manett, seuls le recours au forfait en heures à la semaine ou au mois est possible...



MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le contingent annuel des
heures supplémentaires**

Cas pratique

Le compagnon de Rosa, Tobias, est technicien dans une entreprise de 350 salariés. Depuis le début de l'année, il a effectué beaucoup d'heures supplémentaires qui lui ont toutes été rémunérées.

Dans son entreprise, il y a un accord collectif qui limite le contingent annuel des heures supplémentaires à 130 heures par an.

Rosa, qui veille au grain, et à la santé de son ami a fait les comptes: depuis le début de l'année, Tobias a fait 158 heures supplémentaires! Est-ce normal?



Le contingent annuel des heures supplémentaires
Anne Le Nouvel

Qu'est-ce que le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

- **Volume des heures supplémentaires** effectuées par année civile et par salarié;
- Volume fixé en principe par **accord collectif**.
- À défaut d'accord collectif, c'est un décret en fixe le nombre ; actuellement il est fixé à **220 heures par an et par salarié**.
- Le contingent annuel ne concerne **ni les cadres dirigeants, ni les salariés en convention de forfait** en heures ou en jours sur l'année.

Le contingent conventionnel

- En principe, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) détermine le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires (c. trav. Art. L. 3121-33).
- Ce contingent peut être inférieur ou supérieur au nombre d'heures prévu par décret (220 heures par an et par salarié).



Toutes les HS effectuées s'additionnent sur le contingent annuel des heures supplémentaires, sauf:

- les heures effectuées pour certains travaux urgents liés à la sécurité,
- les heures ouvrant droit à un repos compensateur équivalent,
- les heures effectuées dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures.



La limite du contingent peut-elle être dépassée?

le **cnam**

OUI, c'est possible!

- La limite légale ou conventionnelle peut être dépassée,
- avec l'avis préalable du CE, à défaut des DP,
- avec l'accord du salarié,
- qui bénéficie alors droit d'une contrepartie obligatoire en repos (COR),
- fixée par accord, ou par le code du travail.
- COR légale :
 - **50 % dans les ent. de 1 à 20 salariés ;**
 - **100 % dans les ent. de + de 20 salariés.**

Le contingent annuel des heures supplémentaires
Anne Le Nouvel



Modalités de prise des COR

- Prévues par accord collectif.
- En l'absence d'accord collectif: repos pris par journée ou par demi-journées.
- Demande du salarié au moins une semaine à l'avance.
- Réponse de l'employeur :
 - dans les 7 jours suivant la demande,
 - possibilité de différer le repos, en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, et après consultation préalable des délégués du personnel,
 - proposition au salarié d' une autre date pour la prise du repos, dans un délai de 2 mois.

Le contingent annuel des heures supplémentaires
Anne Le Nouvel



- Obligation d'informer le salarié du nombre d'heures acquises, au moyen d'un document annexé au bulletin de paye.
- Dès que le crédit du salarié atteint 7 h, ce document signale à l'intéressé que son droit à repos est ouvert et qu'il doit prendre les heures qu'il a acquises dans les 2 mois.



Réponse au cas pratique

Dans l'usine de Tobias, il y a un accord collectif qui limite le contingent annuel des heures supplémentaires à 130 heures par an et par salarié.

Tobias a fait depuis le début de l'année 158 heures, soit 26 heures au-delà du contingent.

Cela n'est pas illégal, a priori, mais lui donne droit à une compensation, qui se rajoute à la majoration des heures supplémentaires:

Une contrepartie en repos de 100% des 28 heures effectuées, soit l'équivalent de 4 jours de 7 heures...

Merci Rosa!

Le contingent annuel des heures supplémentaires
Anne Le Nouvel

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Les heures
supplémentaires**

Cas pratique

Ricardo, un salarié de l'équipe de Fred, fait beaucoup d'heures supp. qui lui sont toujours rémunérées et majorées, Fred veille bien à cela...

En décembre, Ricardo travaille 3 semaines de suite sur la base de 39 heures, et demande à Fred une récupération de ces heures en repos, il a besoin de temps pour faire ses courses de Noël.

Fred ne comprend pas la demande de Ricardo...

Aidez-le à comprendre!



Principes de base sur les heures supplémentaires

- Heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures (ou de la durée équivalente).
- Majoration (taux horaire majoré) et/ou un repos compensateur équivalent.
- En cas de dépassement du contingent annuel des heures supplémentaires: droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Rémunération des Heures Supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié sont rémunérées dès lors :

- qu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur,
- ou qu'elles sont effectuées directement par le salarié, sans que l'employeur ne s'y oppose (accord implicite).

Rémunération des Heures Supplémentaires

Taux de majoration au minimum fixé à **10%**, prévu par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

À défaut d'accord ou de convention:

- **25 %** pour les 8 premières heures supp.,
- **50 %** pour les heures suivantes.



Repos compensateur équivalent

- **Un repos compensateur équivalent (RCE)** peut remplacer le paiement et les majorations des heures supplémentaires.
- **RCE mis en place par convention ou accord** (ou, à défaut, par l'employeur, sauf opposition des représentants du personnel).
- **Durée du RCE** équivalente à la rémunération majorée.
- Ex: une heure supplémentaire payée à un taux majoré de 25 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1h15mn).

Réponse au cas pratique

Fred, le RCE est-il installé dans ton entreprise?

A vérifier, et si oui, quelles sont les conditions prévues pour remplacer le paiement des heures supplémentaires en temps de repos?

Si Ricardo a fait 4 heures supplémentaires trois semaines de suite, et qu'il est sur une base 35 heures, cela lui fait 12 heures supplémentaires, majorées à 25%, et donc potentiellement un temps de repos de 15 heures, soit au moins 2 jours de 7 heures...

Il lui restera encore une heure à récupérer!



MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**La durée du travail:
règles fondamentales**

Cas pratique

Fred vient vous trouver, la mine grave: un inspecteur du travail est passé hier, et lui a demandé le décompte du temps de travail effectué par tous les salariés de son équipe, la semaine dernière.

Fred est très ennuyé. Tous les salariés dans son équipe sont des commerciaux, qui organisent leur temps de travail... Ils ont des objectifs, un nombre de visites à faire, un chiffre d'affaires mensuel à faire...

C'est quoi ces décomptes ?



La durée du travail: règles fondamentales
Anne Le Nouvel

Le principe

- La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à **35 heures** par semaine, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.
- C'est **un seuil** au-delà duquel sont calculées les heures supplémentaires.
- Il ne s'agit **ni d'une durée minimale**,
- **ni d'un maximum**: des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales.



Durée légale du travail

- **35 heures** par semaine
- **151,67 heures** par mois
- **1 607 heures** par an

Cela concerne toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une durée de travail supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de ces durées sont des heures supplémentaires.



La durée du travail: règles fondamentales
Anne Le Nouvel

Durée maximale quotidienne

10 heures par jour, sauf dérogations:

- à la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail,
- en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité,
- si une convention ou un accord d'ent. ou d'éta. (ou une convention ou un accord de branche) le prévoient, en cas de forte activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, et dans la limite de 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

48 heures par semaine,

44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

46 heures sur une période de 12 semaines consécutives :

- si prévu par une convention ou un accord d'ent. ou d'éta. (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche),
- à défaut, après autorisation de l'inspection du travail.

60 heures avec l'accord de l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles

Temps de pause légal minimum

20 minutes consécutives au bout de 6 heures de travail.

11 heures consécutives entre deux journées de travail (ou 9 heures si un accord collectif le prévoit)

35 heures consécutives entre deux semaines de travail.



Temps de travail et de pause des jeunes (mineurs) le **cnam**

- **8 heures** par jour maximum,
- **35 heures** par semaine maximum,
- **Interdiction de faire des heures supplémentaires** sauf accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail: 5 heures par semaine maxi
- **30 minutes** de pause au bout de 4h30 de travail,
- **12 heures** de repos quotidien,
- **48 heures** de repos entre deux semaines de travail.



La durée du travail: règles fondamentales
Anne Le Nouvel

Comment comptabiliser la durée du travail ?

- La durée du travail s'apprécie par rapport au **temps effectif de travail** du salarié.
- Ce temps de travail effectif est distinct du temps de présence dans l'entreprise ou l'établissement.
- Le code du travail le définit comme **le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

Le décompte du temps de travail

L'employeur doit décompter le temps de travail des salariés.

- **Horaires collectifs**: affiché dans l'entreprise et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail
- **Horaires individuels**: décompte obligatoire pour chaque salarié
 - Par système de badge ou pointeuse
 - Par système manuel
 - Pour les salariés en forfait-jour: décompte selon un nombre de jours travaillés par an.

La durée du travail: règles fondamentales
Anne Le Nouvel

Sanctions pénales

Non-respect des dispositions légales relatives à la présentation des documents permettant de comptabiliser les heures de travail à l'inspection du travail:

- **amende prévue pour les contraventions de la 3ème classe,**
- **soit 450 € d'amende**

Amende multipliée par le nombre de salariés pour lesquels l'employeur n'est pas en mesure de définir le décompte.

Réponse au cas pratique

le **cnam**

Aïe...

Combien de salariés dans l'équipe de Fred?



La durée du travail: règles fondamentales
Anne Le Nouvel

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**La durée du travail à
temps partiel**

Cas pratique

Rosa a une amie qui travaille à temps partiel, sur la base de 25 heures par semaine.

Elle voudrait travailler plus et cherche un autre contrat à temps partiel.

Mais elle a peur d'être coincée par la règle des 24 heures!

Rosa vous parle de son cas, elle est sûre que vous pourrez aider son amie à trouver une solution!



La durée du travail à temps partiel
Anne Le Nouvel

Durée du travail à temps partiel

Durée minimale de travail:

- fixée par convention ou accord de branche étendu (ex: 20 h)
- ou par défaut, selon le Code du Travail
 - à 24 h par semaine
 - ou 104 h mensuelles
 - ou durée équivalente annuelle (1248 h)

De nombreuses **exceptions** sont prévues.



La durée du travail à temps partiel
Anne Le Nouvel

Durée minimale conventionnelle

Les accords doivent fixer:

- les garanties prévoyant des horaires réguliers,
- les garanties permettant au salarié de cumuler plusieurs activités,
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Dérogations à la durée minimale

- Demande du salarié, écrite et motivée:
 - pour faire face à des contraintes personnelles,
 - pour cumuler plusieurs activités.
- Etudiant de moins de 26 ans
- Contrat signé avant le 1^{er} juillet 2014
- CDD d'une durée maximale de 7 jours
- Remplacement d'un salarié absent
- Salarié d'un particulier employeur
- Salariés des associations intermédiaires et des ETT d'insertion.

Principe:

- **Une seule** interruption d'activité (ou pas de coupure du tout) ;
- Limitée à **2 heures** au plus entre chaque séquence de travail.

Une convention ou un accord collectif peuvent aménager différemment le système des coupures.

Avenants de compléments d'heures

- **La règle:** Possible d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel, mais en principe, sans atteindre la durée d'un temps plein.
- **2 conditions:**
 - un accord de branche étendu doit le prévoir;
 - un avenant au contrat doit être signé.
- **L'accord doit prévoir:**
 - le nombre d'avenants annuels (maxi 8);
 - les modalités d'organisation de ces avenants;
 - éventuellement une majoration de salaire.

Heures complémentaires

- **Heures de travail effectuées:**
 - au-delà de la durée prévue au contrat,
 - mais en deçà de la durée légale ou conventionnelle du travail.
- **Volume d'HC limité:**
 - 1/10^e de l'horaire hebdomadaire ou mensuel
 - 1/3 lorsqu'un accord d'entreprise ou de branche étendu le prévoit.
- **Majoration:**
 - Majoration pouvant être prévue par accord de branche étendu, (minimum 10%)
 - Sinon, 10% pour les heures effectuées dans la limite de 1/10^e des heures
 - Et 25% pour les heures effectuées au-delà de cette limite.

La durée du travail à temps partiel
Anne Le Nouvel

Heures complémentaires régulières

- Lorsque pendant **12 semaines** consécutives,
- ou sur **12 semaines** sur une période de 15 semaines consécutives,
- l'horaire moyen effectué par le salarié dépasse l'horaire contractuel de **2 heures** au moins par semaine,
- le contrat doit être **modifié**,
- pour ajouter à l'horaire contractuel **la différence** entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.
- Ce réajustement est porté à la connaissance du salarié qui a 7 jours pour s'y opposer.

Sanctions pour l'employeur

Sanctions civiles

- Durée hebdomadaire du contrat portée à 35h ou à la durée conventionnelle (même une seule fois):
 - Requalification du contrat en contrat à temps complet.

Sanctions pénale

- Dépassement des heures complémentaires autorisées,
- Défaut d'indication sur le contrat des limites des heures complémentaires,
 - Amende de 1500 €

Réponse au cas pratique

Est-il possible de travailler à temps partiel sur des contrats d'une durée inférieure à 24 heures?

Oui, il y a plusieurs exceptions!

Et notamment si c'est le salarié qui le demande, pour des raisons personnelles ou professionnelles...

L'amie de Rosa pourra donc rechercher un contrat pour une durée inférieure, en principe limité à 10 heures par semaine, puisqu'elle travaille déjà sur la base de 25 heures.