

# GESTION DES TEMPS DE TRAVAIL INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

## Le temps de travail

### Durée

#### ➤ Cadre légal

- La durée fixée par la loi est de 35 heures par semaine, sauf conventions collectives ou conventionnelles ;
- La durée maximale ne doit pas dépasser 48 heures pour une seule semaine et 44 heures (en moyenne) pour douze semaines consécutives ;
- S'applique à tous les salariés.

#### ➤ Calcul du temps de travail

$35 \text{ (heures travaillées par semaine)} \times 52 \text{ (semaines par an)} / 12 \text{ (nombre de mois)}$

### Temps de travail effectif

Représente la durée durant laquelle le salarié est totalement à la disposition de son entreprise.

Ne tient pas compte du temps de pause, d'habillage et de transport.

## Heures supplémentaires et complémentaires

### Principe

Les heures travaillées au-delà des 35 légales, sont des heures supplémentaires et doivent être payées.

Ceux travaillant en temps partiel feront des heures complémentaires rémunérées.

### Heures supplémentaires

- Faites à l'initiative de l'employeur et le salarié ne peut pas les refuser (en général) ;
- Maximum annuel : 220 heures ;
- Majoration de 25% : entre la 36<sup>ème</sup> et 43<sup>ème</sup> heure ;

- Majoration de 50% : entre la 44<sup>ème</sup> et 48<sup>ème</sup> heure.

### Heures complémentaires

- Limitées au dixième des heures travaillées ;
- Peuvent être au tiers selon l'accord collectif ;
- Le salarié peut les refuser ;
- Majoration de 10% dans la limite des 10% d'heures complémentaires et majoration de 25% au-delà.

## Le temps de repos et les jours de repos

Seul le premier mai est considéré comme jour férié obligatoire (chômé et rémunéré). Il ne concerne pas les secteurs ne pouvant être interrompus (hôpitaux, transports, services d'urgences, forces de l'ordre).

Les autres jours fériés peuvent être travaillés, mais ceci doit être mentionné au contrat.

## Repos compensateur et Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Bénéficiaire de l'un ou de l'autre de ces régimes dépend de l'entreprise.

### Repos compensateur de remplacement

Intégré à l'accord collectif et prévoit le remplacement du règlement d'heures supplémentaires par du temps de repos.

Le temps "gagné" est majoré comme pour les heures supplémentaires.

### COR

- Obtention d'un temps de repos obligatoire si les 220 heures annuelles sont dépassées ;
- Chaque heure supplémentaire donne droit à 30 minutes de repos pour une entreprise de moins de 20 employés ;
- Une heure de repos pour chaque heure supplémentaire pour une entreprise de plus de 20 salariés.

## Horaires individuels et collectifs

### Horaires individuels

- Adaptés aux besoins du poste, des contraintes professionnelles et personnelle du salarié ;
- Informer l'inspection du travail de ses horaires ;
- Sont gérés par le salarié s'il y a des plages horaires obligatoires.

### Horaires collectifs

Appliqués à tous les salariés : heures de début, fin et pause sont prédéfinis et sont affichés dans les locaux.

## Les aménagements

- Le temps partiel ;
- L'annulation du temps de travail ;
- Le travail à distance.

## Les congés

### Les congés payés

- Chaque mois entier travaillé donne droit à 2,5 jours de congé payés (CDI, CDD, temps partiel) ;
- L'acquisition du congé : du 1er juin au 31 mai et la prise de congé : du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ;
- Le congé principal : 12 jours au moins et 24 jours au maximum (entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de la même année) ;
- Sont indemnisés s'ils n'ont pas été soldés avant la fin d'un contrat ;
- Le départ en congé est fait suite à l'accord de l'entreprise ou l'employeur ;
- Le compte épargne temps (CET) permet de convertir les congés et repos non convertis en rémunération ;
- Peuvent être fractionnés et ce fractionnement peut donner droit à des jours de congé supplémentaires.

## Procédure de gestion des congés payés

Le salarié fait une demande et y expose ses motivations → le service RH va informer les employés en cas d'accord ou refus ;

Les dates de fermeture d'une entreprise qui ferme annuellement sont considérées comme des congés payés.

## Les autres congés

Prévus par le code du travail et concernent les événements familiaux : mariages (du salarié ou de son enfant), naissance ou arrivée d'un enfant adopté, décès du conjoint, d'un parent proche ou d'un enfant.

## L'accord majoritaire d'entreprise

La loi EL Khomri (loi Travail - août 2016) donne le droit aux accords majoritaires d'entreprise la priorité pour certaines prérogatives :

- Durée maximale du travail ;
- Aménagement des horaires personnalisés ;
- La mise en œuvre du temps partiel et ses modalités ;
- Les temps de pause ;
- Le travail de nuit et sa gestion ;
- Aménagement des congés ;
- Jours fériés et la journée de solidarité ;
- La modulation du temps de travail ;
- La gestion et le régime d'heures supplémentaires.