Horaires individualisés

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Par exemple, un dispositif d'horaires variables peut définir une plage horaire d'heures d'arrivée comprise entre 7h30 et 10h et une plage horaire d'heures de départ comprise entre 15h et 19h.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'horaires individualisés. L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié.

Si l'employeur accepte la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, il consulte pour accord le comité social et économique (CSE). En l'absence de représentants du personnel, l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif, dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque salarié est alors effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).

Textes de loi et références

Code du travail : article L3121-27
Durée légale de travail (temps complet)

Code du travail : article L3111-2
Cadre dirigeant

Code du travail : article L3121-18
Durée maximale quotidienne (ordre public)

Code du travail : article L3121-19
Durée maximale quotidienne (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles L3121-20 à L3121-22
Durée hebdomadaires maximales (ordre public)

Code du travail : article L3121-23
Durée hebdomadaires maximales (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles L3121-24 à L3121-26
Durée hebdomadaires maximales (dispositions supplétives)

Code du travail : article L3121-16
Temps de pause (ordre public)

Code du travail : article L3121-17
Temps de pause (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles D3121-4 à D3121-7
Dérogations à la durée quotidienne maximale (ordre public)

Code du travail : articles R3121-8 et R3121-9
Dérogations aux durées hebdomadaires maximales (ordre public)

Code du travail : article R3121-10
Dérogations à la durée hebdomadaire maximale sur une même semaine (ordre public)

Code du travail : article R3121-11
Dérogations à la durée hebdomadaire maximale sur 12 semaines consécutives (dispositions supplétives)

Code du travail : articles L3121-48 et L3121-49
Horaires individualisés

Code du travail : articles L3121-45 à L3121-47
Aménagement des horaires collectifs

Imprimé par nos soins

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Durée du Travail à Temps plein

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

CFE CGC
Militant et plus

Vérifié le 4 février 2022

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire sont également imposées. Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles prévues.

Cas général

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

- 35 heures par semaine: Débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe une autre période de 7 jours consécutifs
- 151,67 heures par mois
- 1 607 heures par an

Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont considérées comme des heures supplémentaires.

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

Cadre dirigeant

Le salarié cadre dirigeant n'est soumis à aucune durée de travail, ni minimale, ni maximale.

Pour être considéré comme cadre dirigeant, le salarié doit cumuler les 3 critères suivants :

- Se voir confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps
- Être habilité à prendre des décisions de façon largement autonome
- Percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement

Salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans

Le salarié ou l'apprenti âgé de moins de 18 ans est soumis à des durées de travail réduites.

Durées maximales de travail

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de 10 heures par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

- 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'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

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

Exemple : Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

Temps de pause

Un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou par convention ou accord de branche).

À savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

Décompte des heures de travail

L'employeur peut mettre en place des horaires collectifs de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un dispositif d'horaires individualisés peut également être proposé au salarié, sous conditions.

Horaires collectifs

En cas d'horaires collectifs, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Si l'employeur modifie les horaires de travail, il affiche les changements de durée ou d'horaire de travail au moins 7 jours avant leur mise en place.