Image not found or type unknown

Le contrôle de la durée de travail

publié le **18/06/2012**, vu **2432 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Le Code du travail impose à l'employeur de contrôler la durée de travail du salarié, ce qui implique l'établissement de documents de décompte. Les règles en la matière diffèrent selon l'horaire auquel le salarié est assujetti.

1. Salariés soumis à l'horaire collectif de travail

1.1. Règle générale

La fixation de l'horaire collectif relève du pouvoir de direction de l'employeur, à moins que cet horaire ne résulte de la convention collective ou d'un accord collectif.

Lorsque les salariés sont tenus de respecter un horaire collectif de travail, l'employeur doit afficher « *les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos* » (article L. 3171-1, alinéa 1er du Code du travail).

1.2.Modalités pratiques

L'horaire collectif doit être daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet (article D. 3171-2 du Code du travail).

Il doit ensuite être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur de l'entreprise, l'horaire doit être affiché dans l'établissement auquel ils sont rattachés.

En cas de modification de l’horaire collectif, l’employeur doit mettre à jour l’affichage dans les mêmes conditions.

Précisons que l’article D. 3171-4 du Code du travail impose à l’employeur de transmettre préalablement à l’inspecteur du travail un double de cet horaire collectif et de ses rectifications.

1.3.Règles particulières

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-2 (répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année), l'affichage doit indiquer :

- Le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ;

- et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

L'affichage des changements de durée ou d'horaire de travail doit être réalisé en respectant un délai de 7 jours ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail (article D. 3171-5 du Code du travail).

Par ailleurs, en cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, doit être indiquée :

- 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 délégués du personnel.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, la programmation individuelle des périodes d'astreinte des salariés occupés selon l'horaire collectif doit être portée à la connaissance de chaque salarié (article L. 3171-1, alinéa 3 du Code du travail).

L'article L. 3121-8 du Code du travail précise à cet égard que le salarié doit en avoir connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'il en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

2. Salariés non soumis à l'horaire collectif de travail

2.1. Règle générale

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les deux modalités suivantes (article D. 3171-8 du Code du travail) :

- D'une part, 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 de travail accomplies ;

- D'autre part, chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

2.2. Catégorie de salariés concernés

Les dispositions de l'article D. 3171-8 susvisé s'appliquent à trois catégories de salariés :

- Les salariés à temps complet qui ne suivent pas l'horaire collectif affiché dans l'entreprise,

- Les salariés à temps partiel,

- Les salariés bénéficiant d'horaires individualisés.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans tous les cas, il résulte de l’article L. 3171-2 du Code du travail qu’il appartient à l’employeur d’établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

2.3.Modalités pratiques

Le Code du travail ne prévoit aucune forme particulière s’agissant des documents de contrôle de l’employeur.

Ainsi, il peut s’agir d’un document informatique (Word, Excel, etc.), d’une badgeuse, d’un registre ou d’un cahier manuscrit, etc.

Quel que soit le mode de contrôle retenu, celui-ci doit être suffisamment précis.

Ainsi, la Cour de cassation a pu juger que « *la seule indication de l'amplitude journalière du travail, sans mention des périodes effectives de coupures et de pauses* » ne satisfait pas aux dispositions du Code du travail (Cass. crim. 25 janvier 2000, n° 98-85.266).

Enfin, l’article L. 3171-2 du Code du travail précise que les délégués du personnel peuvent consulter les documents de contrôle de la durée de travail.

2.4.Règles particulières

La durée de travail des salariés bénéficiant d’une convention de forfait-jours sur l’année doit être décomptée selon des modalités spécifiques.

Il résulte en effet de l’article D. 3171-10 du Code du travail que leur durée du travail doit être décomptée chaque année « *par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.* »

Rappelons que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

aux dispositions relatives (article L. 3121-48 du Code du travail) :

- A la durée légale hebdomadaire ;
- A la durée quotidienne maximale de travail ;
- Aux durées hebdomadaires maximales de travail.

Enfin, outre le décompte des jours travaillés, la convention de forfait-jours doit faire l'objet d'un suivi spécifique, au moyen d'un entretien annuel individuel organisé par l'employeur.

Cet entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié (article L. 3121-46 du Code du travail).

Quant aux salariés titulaires d'une convention de forfait en heures, leur durée de travail doit être décomptée selon les règles prévues à l'article D. 3171-8 susvisé (cf. § 2.1), sauf si d'autres modalités de contrôle sont prévues par la convention collective ou l'accord collectif prévoyant ces conventions (article D. 3171-9 du Code du travail).

3. Durée de conservation des documents de contrôle

Selon l'article D. 3171-16 du Code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail :

- Pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié ;

- Pendant une durée d'un an, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés intéressés par des conventions de forfait.

Si le texte n’évoque que des délais d’un an ou de trois ans, il importe en pratique de conserver les documents de décompte de la durée du travail pendant 5 ans.

En effet, ce délai correspond à la prescription des salaires et l’employeur doit donc être en mesure de prouver les horaires effectués par le salarié sur une période de 5 ans.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés