



# L'horaire collectif de travail : les règles applicables

publié le 17/06/2013, vu 5324 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**L'horaire collectif de travail correspond au cadre dans lequel s'inscrit la durée hebdomadaire du travail. Il est applicable à l'ensemble des salariés ou aux salariés appartenant à la même catégorie.**

## 1. Définition et contours de l'horaire collectif de travail

Le Code du travail ne définit pas cette notion, qui a fait l'objet de précisions par une circulaire du 17 mars 1993 (Circulaire DRT n° 93-9 du 17 mars 1993, n° 2).

Selon ce texte, l'horaire collectif s'entend de tout horaire appliqué uniformément à une collectivité déterminée : l'ensemble des salariés de l'établissement ou une partie seulement de ceux-ci.

L'entité peut être définie par la communauté du lieu de travail (atelier) et/ou l'appartenance à une structure chargée d'une fonction particulière (service) ou à un groupe de personnes travaillant à une même tâche (équipe).

L'horaire collectif peut donc ne peut pas être uniforme et varier selon les services, départements, équipes, etc.

Cette réalité est confirmée par l'article D. 3171-1, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail selon lequel « *lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.* »

Précisons que l'heure « légale », visée par le texte, correspond simplement à l'heure applicable en France (par référence aux fuseaux horaires).

## 2. La fixation de l'horaire collectif de travail

La fixation de l'horaire collectif constitue, en principe, une prérogative de l'employeur qui peut donc procéder par décision unilatérale.

Afin de le mettre en place, l'employeur doit néanmoins respecter la procédure suivante :

- consultation des représentants du personnel,
- affichage de l'horaire collectif dans les lieux de travail,
- transmission d'un double de cet horaire à l'inspecteur du travail.

S'il est acquis que la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel est requise, celle du CHSCT peut s'imposer le cas échéant, puisque celui-ci doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les

conditions de travail (article L. 4612-8 du Code du travail).

Enfin, le Code du travail contient des règles très précises concernant le contenu de l'affichage de l'horaire collectif.

D'une part, 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 du Code du travail).

D'autre part, 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.

Il doit 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, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés (article D. 3171-2 du Code du travail).

En cas de modification de l'horaire collectif, l'employeur doit suivre la même procédure.

En effet, toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions (article D. 3171-3 du Code du travail).

Par ailleurs, un double de cet horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail (article D. 3171-4 du Code du travail).

Enfin, il convient de préciser que l'horaire collectif peut aussi être fixé par une convention collective ou un accord collectif

### **3. Les dérogations à l'horaire collectif**

Il résulte de l'article L. 3122-23 du Code du travail que, pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés.

#### **1. Mise en place des horaires individualisés**

Les horaires individualisés (ou horaires variables) ont pour objet de permettre aux salariés d'aménager librement leur temps de travail.

Ainsi, les salariés peuvent être autorisés à fournir leur prestation de travail dans un cadre plus souple comportant des plages fixes (périodes de présence obligatoire) et des plages mobiles (périodes de présence facultative).

Les modalités pratiques de cette faculté sont décrites par une circulaire du 21 avril 1994 (Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994 n° V), dans les termes suivants :

- « *Le salarié pourra ainsi choisir ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur d'une plage mobile (par exemple, entre 8 h 30 et 10 h le matin et entre 17 h et 18 h 30 le soir). Tous les salariés devront toutefois être présents dans l'entreprise pendant la durée de la ou des plages fixes (par exemple, entre 10 h et 17 h). La plage fixe peut être continue, avec une pause obligatoire minimale de 45 minutes pour le déjeuner.* »

Il résulte de l'article L 3122-23 du Code du travail que la mise en place d'horaires individualisés est conditionnée par une demande préalable des salariés.

Aucune forme particulière n'est exigée quant à la matérialisation de cette demande préalable.

Toutefois, le caractère effectif de celle-ci est « *apprécié à l'examen des documents adressés à l'inspecteur du travail* » (Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994, n° V).

Les horaires individualisés ne peuvent être mis en place qu'à la double condition suivante (article L. 3122-23 précité) :

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel n'y sont pas opposés ;
- L'inspecteur du travail compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé sont préalablement informés.

L'employeur doit donc informer et consulter préalablement le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité, les délégués du personnel.

Précisons que, dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel (article L. 3122-24 du Code du travail).

La décision de l'inspecteur du travail est notifiée dans les deux mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur (article R. 3122-3 du Code du travail).

Enfin, la procédure susvisée ne s'applique pas exclusivement à la mise en place des horaires individualisés, mais également à toute modification des règles retenues (Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994, n° V-1-2).

## **1. Fonctionnement des horaires individualisés**

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine à une autre (article L. 3122-25 du Code du travail).

Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié

Le report d'heures est encadré par l'article R. 3122-2 du Code du travail selon lequel ce report ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

Une convention collective ou un accord collectif peut néanmoins prévoir des reports plus larges, sous réserve du respect des durées maximales journalière et hebdomadaire de travail.

Enfin, aucun paiement de majoration au titre d'heures supplémentaires n'est dû au salarié travaillant sous le régime d'un horaire individualisé, à condition qu'il détermine seul ses heures de présence dans l'entreprise.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)