



## Temps de travail / horaires

Par **emicaro**, le **11/08/2009** à **14:08**

bonjour,

je travaille dans un commerce en tant qu'employé qui dépend de la convention collective 3244 commerce fruits et légumes. J'aimerais connaître les droits de mon employeur par rapport au temps de travail. Amplitude horaire ? Temps de pauses ? temps de travail ? Il est bien difficile d'avoir des infos fiables alors comment savoir quand il y a de l'abus. Nous n'avons même pas la convention collective à disposition.... Merci d'avance emicaro

Par **Cornil**, le **12/08/2009** à **15:35**

Le règlement intérieur "imposé par l'employeur" (je conteste d'ailleurs ce terme car il doit faire au moins l'objet d'un avis des IRP) ne peut nullement traiter légalement de question comme "l'aménagement des horaires au poste occupé, les éventuelles heures de permanence ou d'astreinte ainsi que les temps de pause".

Son objet est limité par l'article L1321-1 du CT: règles en matière de santé, sécurité dans l'entreprise et discipline.

Ceci est confirmé par la jurisprudence Cass soc 19 nov 1997 n+ 95-41260.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bienveillant du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **lexconsulting**, le **12/08/2009** à **17:34**

Bonjour

L'amplitude de travail, la réglementation des pauses font partie intégrante du règlement de la discipline inclus dans le règlement intérieur.

Nous rédigeons régulièrement des règlements intérieurs pour le compte de nos clients conformément à l'article 1321-1 du Code du Travail (ancien article L 122-33 du Code du

Travail) et y intégrons ces éléments (horaires de travail dans l'entreprise et dérogations, temps de pause etc...).

Par contre comme l'a précisé Sedlex, les horaires particuliers, les astreintes de permanence sont des éléments déclinés dans le contrat de travail.

Le contrat de travail comme le règlement intérieur doivent être appréhendés tous les deux dans le cadre de la question posée par emicaró.

Enfin, le règlement intérieur est unilatéralement rédigé par l'employeur. L'avis des Instances Représentatives du Personnel n'est que consultatif.

Même si en théorie on ne peut dire qu'il est imposé, en pratique, dans les faits, vu le peu de pouvoir que possèdent les IRP sur ce point, c'est une forme "d'imposition" .

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **Cornil**, le **12/08/2009** à **18:42**

Bonjour "lexconsulting"

Alors, d'une part Sedlex n'a nullement mentionné que les heures d'astreinte ou de permanence relèvent exclusivement du contrat de travail, mais dans sa réponse a mélangé les 2 sources de droit: je cite:

"A noter que l'aménagement des horaires au poste occupé, les éventuelles heures de permanence ou d'astreinte ainsi que les temps de pause relèvent du domaine contractuel (contrat de travail) et du règlement intérieur imposé par l'employeur, en charge de la bonne organisation et continuité du service.

Ce n'est donc pas la convention collective qui règle ces problèmes d'organisation interne de l'entreprise. "

D'où ma précision qui ne m'apparaissait pas inutile.

Les astreintes d'ailleurs relèvent normalement de dispositions collectives (CT L3121-7)

Ensuite que vous rédigiez des règlements intérieurs incluant la réglementation des temps de pause ou autres aspects collectifs ne m'apparaît pas une réponse suffisamment étayée par rapport aux éléments et la jurisprudence que je cite, qui limite strictement les points pouvant être inscrits dans le règlement intérieur.

Enfin, règlement intérieur "imposé par l'employeur" ou non, je suis bien d'accord que l'avis des IRP ne s'impose pas à l'employeur, je n'ai pas dit le contraire d'ailleurs, parlant d'avis et non d'"avis conforme". Mais enfin la simple mention d'un règlement intérieur qui peut être imposé sans autre forme de procès par l'employeur m'apparaissait singulièrement réductrice. On n'est quand même pas dans un système où, par définition, les avis des IRP ne valent rien et doivent être par principe, systématiquement ignorés! Sinon, à quoi cela servent-elles?

Bien cordialement

Par **lexconsulting**, le **13/08/2009** à **18:30**

Cher Mr Cornil

"à quoi servent les IRP ?" voilà un vaste sujet mais qui n'est pas celui qui nous intéresse en l'espèce.

Nous voudrions simplement revenir sur vos propos suivants teintés d'une certaine agressivité : "Ensuite que vous rédigez des règlements intérieurs incluant la réglementation des temps de pause ou autres aspects collectifs ne m'apparaît pas une réponse suffisamment étayée par rapport aux éléments et la jurisprudence que je cite"

Nous osons espérer, au vu des nombreux renseignements que vous donnez semble-t-il sur ce forum, que vous n'ignorez pas que si l'objet du règlement intérieur est limité aux règles en matière de santé, sécurité et discipline dans l'entreprise, sur ce dernier point, il relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur d'organiser les horaires applicables au sein de l'entreprise afin de ne pas désorganiser les services. A ce titre les amplitudes horaires et les temps de pause sont définis dans le règlement intérieur et leur non respect relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Nous convenons que leurs déclinaisons individuelles ne sont pas définies par le règlement intérieur mais par le contrat de travail.

Nous vous rassurons donc pour nos clients, ils n'ont pas besoin d'une jurisprudence datant de 12 ans pour avoir dans leur entreprise un règlement intérieur conforme aux dispositions de l'article 1321-1 du Code du Travail, incluant les amplitudes horaires en vigueur dans leur entreprise (pourvu que celle-ci comporte plus de 20 salariés).

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **Cornil**, le **13/08/2009** à **22:16**

Bonsoir "lexconsulting"

Je ne vois pas où est l'agressivité dans mes propos, me bornant à rappeler cette jurisprudence (toujours en vigueur bien qu'ancienne) .

Par contre je vois beaucoup de suffisance dans les vôtres. Votre activité de consultant d'entreprises, dont vous faites état largement dans vos réponses, ne vous donne pas me semble-t-il une crédibilité supérieure à la mienne.

Vous "me rassurez pour vos clients", mais jamais je n'ai évoqué ceux-ci. Libre à vous de les conseiller, à la limite , voire au-delà, de la légalité. Ce n'est pas mon problème.

Je maintiens pour ma part que l'organisation des amplitudes horaires, temps de pause, astreintes, etc... (je note que vous n'évoquez plus celles-ci!) ne relève pas du règlement intérieur, mais du dialogue social dans l'entreprise.

Dans mon expérience, ces points ont fait l'objet d'un accord d'entreprise en bonne et due forme que j'ai signé comme DS, après que l'employeur ait consulté ses conseils, convenant

que cette solution était plus conforme au droit.  
Chacun son point de vue.  
Vous avez le vôtre, moi le mien.  
Nous ne sommes pas du même côté. C'est logique.  
Restons-en donc là si vous le voulez bien.