

## Thème de la séquence : **La durée du travail**

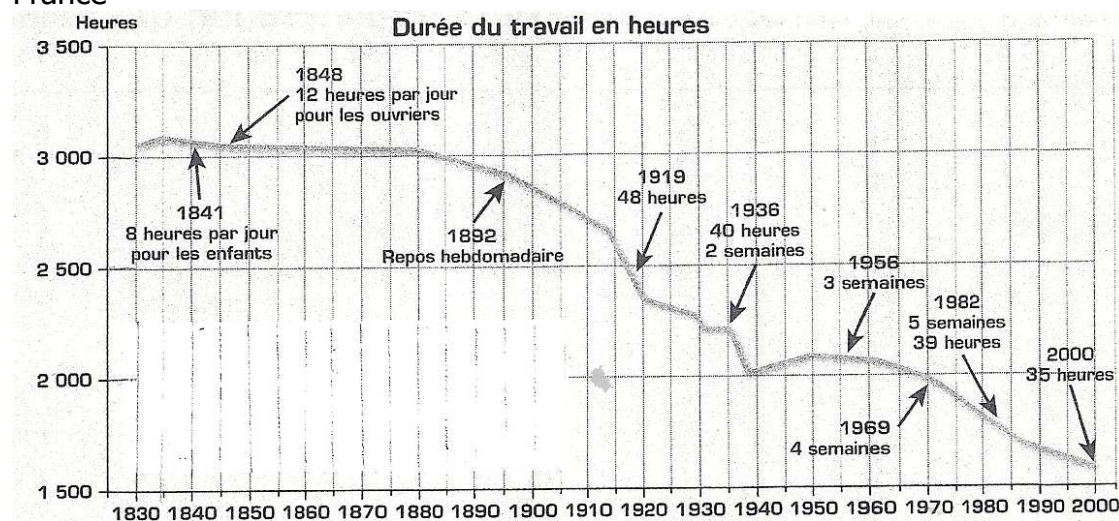
**MISE EN SITUATION** : Vous effectuez votre période de formation professionnelle au sein du point de vente Habitat à Paris, celui-ci est intégré à un groupe qui conçoit et commercialise des meubles et canapés haut de gamme, se différenciant des concurrents par un design sophistiqué pour un intérieur contemporain. Votre formation porte les techniques de l'argumentaire de vente car l'enseigne privilégie une approche personnalisée à la clientèle au libre-service assisté. Les trois objectifs auxquels sont confrontés l'équipe de vente quotidiennement sont d'attirer le client vers des produits susceptibles de répondre à leurs besoins, l'assister et le fidéliser. Le directeur du point de vente, M. Frédéric Schoch porte votre attention sur le taux de transformation, supposant l'augmentation du portefeuille de clients. Votre formation est quelque peu bouleversée par l'ambiance de travail qui règne dans le point de vente. En effet, plusieurs salariés ont déposé des plaintes à l'inspecteur du travail, concernant leurs horaires et leur rémunération. Le directeur du point de vente est soupçonné de réduire volontairement les coûts du personnel pour maximiser le profit à court terme. L'inspecteur de travail, M. Hottinger se rend dans l'entreprise pour vérifier le respect des règles légales et conventionnelles. Il s'intéresse aux horaires, à la durée du travail et à la rémunération correspondante, objets de la plainte de plusieurs salariés. Ainsi, dans le cadre de votre formation, vous prenez connaissance du contenu de ces règles et de leur application dans la vie quotidienne des salariés de votre équipe de vente.

### I. Analyser le contenu des règles légales

#### A. Caractériser l'évolution des règles légales

Prenez connaissance du document 1 puis répondez aux questions afin de caractériser l'évolution de la réglementation en France.

**Document 1** : Graphique synthétisant l'évolution de la durée légale du travail en France



1. Citez l'année à partir de laquelle la durée du travail a été réglementée en précisant s'il s'agit d'une règle générale ou spéciale. Justifiez votre proposition.  
La durée du travail est réglementée à partir de 1841. Il s'agit d'une règle spéciale car la durée journalière du travail est limitée à 8 heures pour les enfants exclusivement.
2. Citez la durée hebdomadaire du travail
  - En 1848 :  $12 \times 7 = 84$  heures
  - A la fin de la première guerre mondiale : 48 heures
  - Aujourd'hui : 45 heures
3. Citez l'année au cours de laquelle les congés payés ont été mis en place puis énoncez les droits actuels des salariés en matière de congés payés.  
Les congés payés ont été institués en 1936, ils n'étaient au départ que de deux semaines et atteignent cinq semaines aujourd'hui.

## B. Analyser la durée légale hebdomadaire et ses conséquences

Vous prenez connaissance de la réglementation à partir de laquelle le temps de travail des salariés de l'équipe de vente est analysée par l'inspecteur, M. Hottinger.

### **Document 2** : Règles légales concernant la durée du travail

Fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises, quelque soit leur activité, leur effectif, la durée légale du travail est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Ainsi, il ne s'agit pas d'une durée maximale ni d'une durée minimale puisque les salariés peuvent être employés à temps partiel.

Lorsque l'employeur demande aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires, il est soumis au respect de durées maximales, au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé :

- **10 heures par jour**
- **48 heures par semaine** ( 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives sauf si une convention collective est signée et permet 46 heures)

Les contrats des salariés mineurs sont soumis à des règles spéciales car leur travail ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

D'autre part, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de 24 heures. Enfin, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

4. Consultez le planning de trois vendeurs de l'équipe concernant la semaine du 29 juin au 4 juillet correspondant au début des soldes d'été et calculez la durée hebdomadaire.

### **Document 3** : Planning du 29 juin au 4 juillet

Salarié	Semaine du 29 juin au 4 juillet	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL
M. BADINTER	Matin	9-13	9-13	9-13	10-13	10-13	
	A-M	14-21	14-20	14-20	14-20	14-20	
	<b>Total</b>	<b>11h</b>	<b>10h</b>	<b>10h</b>	<b>9h</b>	<b>8h</b>	<b>48 h</b>
Mme GIRAUD	Matin	11-14	9-13	9-13	9-14	11-14	
	A-M	15-19	14-17	14-21	15-21	15-19	
	<b>Total</b>	<b>7h</b>	<b>7h</b>	<b>11h</b>	<b>11h</b>	<b>7h</b>	<b>43 h</b>
M. ALEVEQUE	Matin	11-13	9-13	9-13	9-13	10-13	
	A-M	14-20	14-21	14-20	14-20	14-20	
	<b>Total</b>	<b>8h</b>	<b>11h</b>	<b>10h</b>	<b>10h</b>	<b>10h</b>	<b>49 h</b>

5. M. Alévèque est un étudiant de 17 ans, embauché spécialement pour la période des soldes. L'inspecteur va-t-il sanctionner l'employeur ? Justifiez votre proposition en citant le non respect éventuel des règles légales à partir du planning des trois salariés.

- M. Alévèque est un salarié mineur par conséquent sa durée hebdomadaire ne peut excéder 35h, de plus l'employeur est tenu de respecter la durée maximale hebdomadaire de 48 heures.
- La durée journalière maximale de 10 h n'est pas respectée lorsque les salariés travaillent 11h par jour.
- La pause de 20 min n'apparaît pas sur le planning lorsque les salariés travaillent plus de 6h consécutives ( de 14h à 21h).

### **Document 4** : Le temps partiel et ses conséquences

Le temps partiel qui représente aujourd'hui 17 % des salariés français se caractérise par une durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans l'entreprise. Les pays de l'Union européenne ne cessent de l'encourager, en ces temps de chômage. Ainsi, on peut constater qu'il n'émane pas nécessairement du salarié pour se consacrer davantage à sa vie de famille mais peut être une décision stratégique de l'employeur pour baisser les coûts du personnel. Cette situation crée à terme un véritable sous-emploi et génère des revenus très faibles.

6. Définissez un emploi à temps partiel.

C'est un emploi dont la durée hebdomadaire est inférieure à 35 h.

7. Le temps partiel est-il nécessairement une demande du salarié ?

Le temps partiel peut être imposé par l'employeur lorsqu'il souhaite réduire les coûts du personnel.

8. Pourquoi le temps partiel est-il assimilé à un « sous-emploi » ?

Il ne permet pas à un individu de se procurer les ressources nécessaires pour vivre, les besoins primaires ne sont pas nécessairement satisfaits.

9. Déterminez, pour chacun des salariés du point de vente, si le temps de travail est, selon vous, subi ou choisi. Cochez dans la colonne appropriée.

	Temps partiel <b>choisi</b>	Temps partiel <b>subi</b>
Farida, la secrétaire de direction a obtenu, après avoir travaillé quatre ans à temps plein, un contrat à temps partiel de 28 heures par semaine pour pouvoir garder ses enfants après leur sortie de l'école.	X	
Le dernier recrue, Jean-Yves, bachelier en commerce, vient de signer avec la société un CDI de 25 heures.		X
Jean-Michel, salarié depuis vingt ans et responsable du rayon meubles, vient de créer son entreprise. Il vient de modifier avec l'employeur son contrat, aux termes duquel il travaillera désormais à mi-temps pouvant ainsi se consacrer au lancement de son entreprise sur le marché.	X	

**Document 5** : Les heures supplémentaires et ses conséquences

Elles sont effectuées au-delà de 35 heures par semaine et donnent lieu à une **majoration de salaire** :

- +25 % pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure)
- + 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44<sup>ème</sup> heure).

L'employeur dispose d'un contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 h par an et par salarié. Les heures effectuées au delà de ce contingent après avis du comité d'entreprise donnent lieu, en outre, à une contrepartie en repos de 50 % (dans les entreprises de moins de 20 salariés) ou 100 % ( dans les entreprises de plus de 20 salariés).

L'inspecteur a validé le respect du contingent toutefois il constate que la rémunération des salariés n'est pas conforme au respect des règles de rémunération énoncées ci-dessus.

10. Complétez le tableau en calculant le montant de la majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées du 29 juin au 4 juillet ( à l'aide du document 3) :

<b>Salarié</b>	<b>Montant de la rémunération par mois</b> (sans les heures supplémentaires)	<b>Taux horaire</b> fixé dans le contrat	<b>Majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées</b> (semaine du 29 juin au 4 juillet)
Badinter	1300 euros	9,28 euros	$8 \times 9,28 \times 1,25 + 5 \times 9,28 \times 1,5 = 162,4$ euros
Giraud	1350 euros	9,64 euros	$8 \times 9,64 \times 1,25 = 96,4$ euros

### C. Caractériser le temps de travail effectif

Plusieurs salariés de l'entreprise ont affirmé à l'inspecteur que le temps pendant lequel ils mettaient leur tenue professionnelle dans le vestiaire était exclu des heures de travail donnant lieu à rémunération. Ils estiment être lésés et souhaitent que l'employeur les rémunère. Leurs prétentions ne peuvent être examinées qu'après l'analyse de la définition du temps de travail effectif :

#### **Document 6** : Le temps de travail effectif et ses limites

Est compris dans la durée du travail **le temps de travail effectif** c'est à dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir occuper des activités personnelles.

Sont exclus du temps de travail effectif et donc ne donnent pas lieu à rémunération :

- Les pauses et le temps de repas
- Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise
- Le temps d'habillage-déshabillage (si une tenue est imposée par la loi ou le contrat de travail, ce temps donnera lieu à des compensations sous forme de repos ou de primes).
- Le temps d'astreinte c'est à dire la période pendant laquelle le salarié doit pouvoir être joint en permanence à son domicile et effectuer une intervention, si elle est nécessaire pour le compte de l'entreprise. Seules les périodes de l'intervention constituent du temps de travail effectif.

11. Déterminez la décision de l'inspecteur au regard de la réglementation concernant les prétentions des salariés.

**Le contrat de travail impose un uniforme toutefois le temps pendant lequel les salariés s'habillent et se déshabillent ne peut être considéré comme du temps de travail effectif donnant lieu à une rémunération toutefois l'employeur doit verser une prime ou accorder un repos correspondant.**

## D. Déterminer les droits aux congés payés

Les plaintes des salariés portent en dernier lieu sur l'attribution des droits aux congés payés. En effet, un grand nombre de demandes n'ont pu être satisfaites. Consultez la réglementation afin de déterminer les droits des salariés.

### **Document 7** : les droits aux congés

La durée des congés payés est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif effectué au cours d'une période de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. Sont inclus dans la période de référence les congés de formation, de maternité ou les arrêts de travail suite à une maladie ou un accident du travail. En application de cette règle légale, les salariés ont droit à 30 jours de congés par an, le décompte se calculant en jour ouvrable. Un salarié ne peut prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs de congé et moins de 12 jours consécutifs au titre du congé principal. Ce dernier doit obligatoirement être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Le solde des congés peut être fractionnable.

12. Consultez dans le tableau ci-dessous les demandes des salariés qui ont été refusées par l'employeur et déterminez si elles étaient recevables au regard des textes légaux en justifiant.

Extraits	Demande recevable légalement ?	Justifications
« Je ne suis pas d'accord avec le nombre de jours de congés attribués, je me sens lésée dans mes droits car le samedi y est inclus »	NON	Le samedi est un jour ouvrable donc il est inclus dans le décompte des congés.
« Je souhaite voir ma famille aux Etats Unis au mois d'août, les billets sont très onéreux et pour rentabiliser à minima le coût du voyage je souhaite prendre quatre semaines de congé. »	OUI	Quatre semaines de congés représentent 24 jours ouvrables consécutifs soit la durée maximale du congé principal.
« Je préférerais, au titre du congé principal, bénéficier de longs weekends de trois jours pendant deux mois plutôt que de devoir placer plusieurs semaines cet été »	NON	Le congé principal doit posséder au minimum 12 jours consécutifs.
« Je ne désire pas partir cet été, aimant particulièrement les sports d'hiver je veux regagner la montagne cet hiver pendant 3 semaines. »	NON	Le congé principal doit avoir lieu obligatoirement entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 31 octobre.
« Vous n'avez pas comptabilisé ma période de maladie dans la période de référence, je suis scandalisée ! »	OUI	La période de référence pour calculer le nombre de jours de congés inclut les arrêts maladie.

## II. Caractériser l'aménagement du temps de travail

L'inspecteur du travail vérifie la légalité des règles à partir des règles légales mais aussi conventionnelles. Les accords collectifs ou les conventions signées entre les représentants du personnel et l'employeur peuvent prévoir des aménagements aux dispositifs légaux.

### **Document 8** : Définition du concept

Toutes les entreprises sont soumises aux règles légales, 35 heures par semaine et au delà, des heures supplémentaires avec une majoration de salaire.

Mais la loi autorise les employeurs à aménager les règles en fonction de leurs besoins. Les employeurs, pour aménager le temps de travail, doivent signer avec les représentants des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel, syndicat) **une convention collective** ou **un accord collectif**. Ceux-ci peuvent prévoir les règles suivantes:

- ♣ La durée du travail peut excéder 35 h sans toutefois donner lieu à une majoration de salaire. Le paiement des heures supplémentaires sera remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent, couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » à condition de ne pas excéder le contingent annuel de 220 h/salarié/an.
- ♣ Le rythme de travail des salariés peut s'adapter à celui de l'activité et l'employeur peut légitimement éviter le paiement d'heures supplémentaires en cas de surcroît d'activité. L'entreprise peut ainsi répartir la durée du travail sur une année (maximum) et prévoir des mois de 17 heures par semaine et au contraire, des mois de 48 heures par semaine maximum. L'annualisation permet de développer la flexibilité du travail et d'éviter un surcoût salarial en faisant face aux fluctuations d'activité dans la limite de 1607 heures de travail.

13. Supposons que M. Schoch décide d'annualiser le temps de travail, à quelles conditions l'aménagement sera-t-il légal et non sanctionné par l'inspecteur ?

L'aménagement ne sera légal que si une convention ou un accord collectif signé par l'employeur et les représentants des salariés le prévoit. Il ne sera valable que pour une année dans la limite de 1607 heures de travail par salarié.

14. Considérez vous l'annualisation du temps de travail appropriée à l'activité de l'entreprise ? Quelles sont les inconvénients pour les salariés ?

L'annualisation peut se justifier dans le cas de l'entreprise Habitat, soumise aux fluctuations de la demande en raison des soldes ou des fêtes de fin d'année. Elle est toutefois très contraignante pour les salariés qui ne voient pas une évolution positive et significative de leur pouvoir d'achat, les heures supplémentaires ne donnant pas lieu à une majoration de salaire.