HORAIRES DE TRAVAIL : QUELLES OBLIGATIONS D’INFORMATION DE LA PART DE L’EMPLOYEUR ?

par Service Juridique - CFDT

C’est l’employeur qui fixe l’horaire de travail et doit en informer les salariés (après avoir consulté les représentants du personnel). Mais comment se fait cette communication? L’information se fait-elle collectivement via un panneau d’affichage ? Ou bien l’employeur est-il tenu de remettre individuellement à chaque salarié  un exemplaire de ses horaires?

La façon dont votre employeur vous informe des horaires de travail, varie selon que vous êtes soumis à un horaire collectif ou à des horaires individualisés.

* En principe, **les horaires de travail sont collectifs**, c’est-à-dire qu’ils s’appliquent à tous les salariés de l’entreprise ou à une partie d’entre eux (un atelier, un service,…). Dans ce cas, l’employeur doit obligatoirement**afficher[1]** :  
  -       les heures auxquelles commence et finit la journée de travail,  
  -       les temps de repos,  
  -       le cas échéant, la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation : les horaires peuvent en effet être répartis également ou inégalement sur 5 ou 6 jours, voire sur 4 ou 4,5 jours, à la condition que les représentants du personnel ne s’y opposent pas.  
  -       le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chacune de ces semaines, l’horaire de travail et la durée du travail, lorsque la durée de travail est répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année[2].

 La programmation individuelle des périodes d’astreinte doit être portée à la connaissance des salariés au moins 15 jours à l’avance et de façon individuelle.

 Ces horaires collectifs sont ainsi **datés et signés** par votre employeur (ou son représentant) et ils doivent être**affichés en caractères lisibles et apposés de façon apparente dans chacun des lieux de travai**l auxquels il s’applique[3].

Un double de l’horaire doit également être adressé à **l’inspecteur du travail** avant sa mise en service[4].

Ces formalités s’imposent aussi en cas **de modification de l’horaire collectif**.

 Si vous travaillez**par relais** (travail réparti par équipes à des heures différentes de la journée), **par roulement**(les équipes bénéficient de jours de repos différents) ou **par équipes successives** (les équipes se succèdent les unes aux autres sans que les périodes de travail ne se chevauchent), sachez que votre employeur a les mêmes obligations en terme d’affichage et de transmission à l’inspection du travail, sauf qu’il doit en outre indiquer la composition nominative de chaque équipe de travail, soit sur un tableau affiché sur le lieu de travail, soit sur un registre.

**Sanctions**

L’employeur qui ne respecte pas son obligation d’affichage ou de transmission à l’inspection du travail s’expose à une contravention de 4ème classe, pouvant aller jusqu’à 750 € pour les personnes physiques et 3750 € pour les personnes morales, appliquée autant de fois qu’il y a de personnes employées dans des conditions irrégulières[5].

* Vous êtes soumis à des **horaires individualisés[6]**, lorsque vous avez la possibilité de choisir vos heures d’arrivée et de départ (les plages mobiles) à l’intérieur de plages horaires déterminées, à  la condition d’être présent un minimum d’heures sur une certaine période de la journée (les plages fixes).

Dans cette hypothèse**,**l’employeur n’a aucune obligation d’affichage des horaires. Il est néanmoins préférable d’afficher le règlement ou l’accord qui a instauré les horaires variables dans les locaux de l’entreprise où il s’applique.

**Puis-je contraindre mon employeur à me remettre une photocopie de mon planning ?**

Quel que soit l’aménagement de la durée du travail dans l’entreprise (horaires collectifs ou individualisés), la loi n’oblige pas l’employeur à fournir une photocopie des plannings à chaque salarié. Légalement, il n’est donc pas possible de contraindre votre employeur à le faire en lui opposant un article du Code du travail.

Le planning reste consultable sur place, à charge pour vous de le recopier (ou pourquoi pas de le photographier…)

Il  est toutefois fréquent que les conventions ou accords collectifs prévoient des mesures plus favorables aux salariés, n’hésitez donc pas à vous rapprocher des représentants du personnel ou de la structure CFDT locale afin d’en vérifier les dispositions.

[1] Art. L. 3171-1 du Code du travail

[2] Art. L. 3122-2, D. 3122-7-1 et D.3171-5 du Code du travail

[3] Art. D. 3171-2 du Code du travail

[4] Art. D. 3171-4 du Code du travail

[5] Art. R.3173-2 du Code du travail

[6] Art. L. 3122-23 du Code du travail