



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 13.

LA FLEXIBILISATION
DU TEMPS DE TRAVAIL



Fiche 13.

LA FLEXIBILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Si la durée maximale normale de travail ne peut pas être supérieure à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, les conventions collectives peuvent fixer des limites inférieures à ces seuils.¹

La flexibilisation du temps de travail permet, dans le cadre d'une période de référence définie – par exemple une semaine ou un mois :

- d'augmenter la durée de travail journalière ou hebdomadaire, et
- de récupérer les heures travaillées en plus sur la période de référence afin que la durée de travail sur cette période soit celle prévue au contrat.

Les heures de flexibilité (heures complémentaires) sont donc des heures travaillées en plus à une certaine date, et récupérées à une autre date.

Le recours à des heures complémentaires est possible :

- soit dans le cadre des hypothèses de dérogations ponctuelles ;
- soit dans le cadre de l'utilisation d'une période de référence via un plan d'organisation du travail (POT) ou un horaire mobile.

13.1. Les hypothèses légales de dérogations ponctuelles

En dehors d'un plan d'organisation du travail (POT) ou d'un horaire mobile, la loi prévoit trois hypothèses permettant d'augmenter ponctuellement la durée journalière de travail (dérogations ponctuelles) :²

1) La flexibilisation sur une période de référence d'une semaine³

L'employeur a la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail jusqu'à neuf heures :

- si les heures de travail sont réparties sur cinq jours ou moins, et
- à la condition que la durée hebdomadaire normale de travail en vigueur soit être respectée.

2) Les dépassements pour des travaux préparatoires ou complémentaires

Si une entreprise justifie des raisons techniques qui imposent que les travaux préparatoires ou complémentaires soient nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, ou d'une équipe, elle peut solliciter une prestation d'heures excédentaires auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le code du travail prévoit que les dépassements sont à compenser par un jour complet de repos lorsqu'ils dépassent la durée journalière de travail normale.⁴

3) La récupération des heures perdues pour une cause accidentelle ou de force majeure

Les heures perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, comme par exemple des accidents survenus aux installations ou des intempéries peuvent être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

La récupération de ces heures ne peut pas en principe dépasser les maxima suivants : 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

En cas de l'utilisation d'une période de référence, ou d'un système d'horaire mobile, les heures de récupération des heures perdues ne peuvent pas excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue.

L'employeur doit informer la délégation du personnel et l'ITM avant la récupération des heures :

- de la nature, de la cause, et de la date de l'arrêt collectif ;
- du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues pour la récupération.⁵

¹ Article L.211-5.

² Il est conseillé à l'employeur de mentionner dans le contrat de travail une clause de flexibilisation du temps de travail lui permettant de modifier l'horaire normal de travail.

³ Article L.211-18.

⁴ Article L.211-20.

⁵ Article L.211-21.



13.2. La flexibilisation dans le cadre d'un POT ou d'un horaire mobile

La mise en place d'un plan d'organisation du travail (ou «POT») ou d'un horaire mobile permet de flexibiliser le temps de travail à l'intérieur d'une période de référence.

A. La durée de travail maximale

La durée de travail maximale sur la période de référence doit être de 40 heures par semaine.

Les limites de la flexibilisation sont traditionnellement fixées comme suit :

- une durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures (soit une flexibilisation de 20%);²
- une durée de travail journalière maximale de 10 heures.

Toute heure de travail prestée au-delà des maxima applicables est illégale et l'employeur s'expose à des sanctions pénales.³

B. La durée de la période de référence

Il convient de distinguer la période de référence légale de la période de référence négociée.

1) La période de référence légale

Depuis la réforme de l'organisation du temps de travail⁴ l'entreprise peut opter pour une période de référence légale allant jusqu'à quatre mois maximum si elle n'est pas tenue à une convention collective, ou si la convention collective ne fixe pas une période de référence négociée.

¹ Cette durée est réduite si la période de référence légale est supérieure à un mois.

² Certaines exceptions permettent de porter ces maxima à 12 heures par jour et 60 heures par semaine. Articles L.211-12[2] et L.211-13.

³ Loi du 23 décembre 2016.



Si l'entreprise veut recourir à une période de référence supérieure à un mois (en dehors d'une période supérieure qui serait négociée par convention collective) elle est tenue :

- de suivre une procédure strictement encadrée, avec notamment une information et consultation de son personnel, et l'établissement d'un plan d'organisation du travail (ou POT), et
- de respecter les contraintes légales ci-après détaillées.

Toute heure prestée au-delà de ces maxima devant être compensée comme du travail supplémentaire.

Période de référence (PR)	Congés supplémentaires	Maxima de flexibilisation
— 1 mois < PR ≥ 2 mois	— 1,5 jours	— 12,5% de flexibilisation au maximum, soit 45 heures par semaine
— 2 mois < PR ≥ 3 mois	— 3 jours	
— 3 mois < PR ≥ 4 mois	— 3,5 jours	— 10% de flexibilisation au maximum, soit 44 heures par semaine

2) La période de référence négociée

En présence d'une convention collective ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, une période de référence peut être négociée et aller jusqu'à une durée de douze mois.

Les contraintes légales des congés supplémentaires et des maxima de flexibilisation ne sont pas applicables, mais les compensations de la flexibilisation sont laissées à la libre négociation.

C. La mise en place d'un plan d'organisation du travail (POT) ou d'un horaire mobile

1) La mise en place d'un POT

Un POT permet à l'employeur de flexibiliser la durée du travail sur une période de référence.

L'employeur doit respecter les formalités légales, et notamment le POT doit :¹

- être soumis à l'avis préalable de la délégation du personnel, ou à défaut les salariés concernés doivent donner leur accord ;
- être établi au plus tard 5 jours francs avant la période de référence ;
- faire l'objet d'une large publicité auprès des salariés et être communiqué à l'ITM.

2) La mise en place d'un système d'horaire mobile

L'horaire mobile donne au salarié la faculté d'aménager l'horaire et la durée du travail journalière suivant ses convenances personnelles dans le cadre

- d'un règlement d'horaire mobile, et
- du respect des durées maximales légales de travail suivantes : 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Si la période de référence est inférieure ou égale à un mois, le règlement d'horaire mobile peut déterminer qu'un nombre d'heures de travail excédentaires à la fin d'une période de référence soit reporté sur la période suivante.

¹ Article L.211-7.