



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 13

LA FLEXIBILISATION DU
TEMPS DE TRAVAIL

Fiche 13 - La flexibilisation du temps de travail

Mise à jour : 13.09.2024

Le temps de travail d'un salarié peut être flexibilisé dans une période de temps définie (ou « période de référence ») pouvant aller jusqu'à 4 mois[1]

La flexibilisation permet, dans cette période de référence :

- d'un côté d'augmenter la durée de travail journalière ou hebdomadaire d'un salarié dans les limites légales autorisées sur certains jours[2], et
- d'un autre côté, de veiller à ce que ce salarié récupère les heures travaillées en plus (ou « heures complémentaires ») afin que la durée de travail sur cette période soit celle prévue au contrat.

Les heures travaillées en plus à une certaine date, et récupérées à une autre date (ou heures complémentaires) se distinguent des heures supplémentaires qui sont récupérées par du temps de repos supplémentaire ou par un paiement supplémentaire.

Fiche 14 - Les heures supplémentaires

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.

1. Les dérogations ponctuelles

La flexibilisation peut être ponctuelle et s'inscrire en dehors d'un plan d'organisation du travail (POT) ou d'un règlement d'horaire mobile (HM).

Trois hypothèses légales permettent ici d'augmenter, de manière ponctuelle, la durée journalière de travail : [3]

1.1. La flexibilisation sur une période de référence d'une semaine[4]

L'employeur a la possibilité d'augmenter une durée journalière de travail jusqu'à neuf (9) heures si les deux conditions suivantes sont réunies :

- Les heures de travail sont réparties sur cinq (5) jours ou moins
- La durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée.

1.2. Les dépassements pour des travaux préparatoires ou complémentaires

L'employeur a la possibilité de solliciter la prestation d'heures excédentaires auprès du Ministre du travail si des raisons techniques imposent que des travaux préparatoires ou complémentaires soient nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, ou d'une équipe.

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.[5]

1.3. 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.[6]

2. La flexibilisation institutionnalisée

La définition d'une période de référence via un plan d'organisation du travail (POT) ou un règlement d'horaire mobile (HM) permet de flexibiliser le temps de travail à l'intérieur d'une période de référence.

Les règles ci-dessous sont celles du code du travail et sous réserve de dispositions particulières d'une convention collective qui serait applicable à l'entreprise.

2.1. Les limites à ne pas dépasser

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

Les limites de la flexibilisation sont :

- une durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures (soit une flexibilisation de 20%)[7];
- une durée de travail journalière maximale de 10 heures
- et une moyenne de travail hebdomadaire sur la période de référence de 40 h

Toute heure de travail prestée au-delà de ces limites est illégale et l'employeur s'expose à des sanctions pénales.[8]

2.2. La période de référence

Un employeur peut opter pour une période de référence légale allant jusqu'à quatre (4) 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.⁴

La décision d'introduire ou de changer la période de référence se fait via une information et consultation de la délégation du personnel, et en l'absence des salariés, au plus tôt 1 mois avant la date de l'introduction de la période de référence.

Des maxima de flexibilisation et des congés supplémentaires sont fixés en fonction de la durée de la période de référence :

Période de référence (PR)	Congés supplémentaires par an	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

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 (12) mois. Dans ce cas, 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.

2.3. La mise en place d'un plan d'organisation du travail (POT)

Un POT est un planning qui permet à l'employeur de flexibiliser la durée du travail avant chaque période de référence.

Le POT doit^[9]:

- 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.

A noter que le POT ne doit pas couvrir toute la période de référence :

- si la période de référence est inférieure à 1 mois, le POT doit couvrir la période
- en revanche, si la période de référence est d'un mois ou plus, le POT doit couvrir au moins 1 mois.

Chaque POT doit contenir, sous peine de nullité :

- le début et la fin de la période de référence et le début et la fin de la durée du POT ;
- l'horaire de travail normal permettant à chaque salarié de connaître son organisation quotidienne du travail ;
- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs ;
- le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Hypothèse 1 : La période de référence est d'un mois

La flexibilisation est de 20% ce qui permet de travailler :

- au maximum 12 heures par jour et
- au maximum 48 heures par semaine.

Par exemple sur un mois de 160 heures :

Période de référence	1 ^{ère} semaine	2 ^{ème} semaine	3 ^{ème} semaine	4 ^{ème} semaine	Moyennes
1 mois	48 h	48 h	48 h	16 h	160 h

Hypothèse 2 : La période de référence est de 2 mois

Le dépassement peut être de 12,5% de la durée du travail, soit :

- une durée maximale moyenne hebdomadaire de 45 heures (au lieu de 40 heures),
- une durée mensuelle maximale de 180 heures par mois (au lieu de 160 heures)

Hypothèse 3 : La « période de référence est de 4 mois

Le dépassement peut être de 10% de la durée du travail, soit :

- une durée maximale moyenne hebdomadaire de 44 heures

- une durée mensuelle maximale de 176 heures par mois.

Tableau récapitulatif de flexibilisations possibles suivant la durée de la période de référence

Période de référence	1 ^{er} mois	2 ^{ème} mois	3 ^{ème} mois	4 ^{ème} mois	Contrepartie congés
Si 1 mois :	160 h	N.a.	N.a.	N.a.	N.a.
Si 2 mois :	180 h	140 h	N.a.	N.a.	1,5 jours
Si 3 mois :	180 h	180 h	120 h	N.a.	3 jours
Si 4 mois :	176 h	176 h	176 h	112 h	3,5 jours

2.4. 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 – si la période de référence est celle du mois - du respect des limites classiques (10 heures par jour et 48 heures par semaine).

Le règlement d'horaire mobile permet d'autoriser qu'un nombre d'heures de travail excédentaires soient reportées à la période de référence suivante.

- Si après déduction de ce report d'heures excédentaires, un surplus existe, ce sont des heures supplémentaires à condition que ces heures soient justifiées par des raisons de service. (art.L.211-8 du code du travail).
- Afin d'éviter d'avoir un nombre excessif d'heures supplémentaires, il est d'usage de prévoir dans un règlement d'horaire mobile un nombre d'heures maximales pouvant être présumées justifiées par des "raisons de service."

Le règlement d'horaire mobile peut ainsi préciser :

- qu'il ne peut y avoir qu'un certain nombre d'heures "excédentaires" (p.ex. maximum de 4 heures par mois avec une limite de 40 heures par année de calendrier)
- que ces heures sont transférées sur un "compte congé HM"
- que les autres heures excédentaires non-transférées sont laissées en compte ("compte HM"),
- et que le surplus en fin d'année du "compte HM" est considéré comme perdu.

2.5. Les dispositions particulières en matière de temps partiel

Des exigences particulières s'applique en cas de temps partiel

[Fiche 15 - Le contrat de travail à temps partiel](#)

2.6. Fermeture annuelle

L'employeur - qui n'est pas soumis aux Congés Collectifs- peut, suivant la loi, décider de fermer annuellement son entreprise en raison de la nature de son activité et imposer le principe d'un congé collectif au niveau de l'entreprise.

Cependant les dates du congé collectif de l'entreprise doivent :

- être fixées d'un commun accord avec la délégation de l'entreprise, ou l'ensemble des salariés ;
- être communiquées aux salariés pendant le 1er trimestre de l'année en cours. (art.L.233-10 du code du travail)

[1] Articles L.211-6 (2) et L.123-1 (2) du code du travail

[2] Suivant la loi, la durée maximale normale de travail ne peut pas être supérieure à 8 heures par jour et 40 heures par semaine (article L-211-5. du Code du travail). A noter que les conventions collectives peuvent fixer des limites inférieures à ces seuils.

[3] 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.

[4] Article L.211-18. du Code du travail.

[5] Article L.211-20. du Code du travail.

[6] Article L.211-21. du Code du travail.

[7] 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. du Code du travail.

[8] Loi du 23 décembre 2016.

[9] Article L.211-7. du Code du travail.