



Horaires et plannings de travail

DÉFINITION HORAIRES DE TRAVAIL COLLECTIFS

La CPRIA vous rappelle que l'horaire collectif de travail désigne le **cadre dans lequel s'inscrit la durée hebdomadaire de travail**. Ce cadre s'applique à l'ensemble des salariés ou à ceux appartenant à une même catégorie professionnelle, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

DÉFINITION HORAIRES DE TRAVAIL INDIVIDUALISÉES

Dans le cadre des horaires individualisés, **le salarié a la possibilité de choisir ses horaires de travail**, à condition de respecter une plage horaire fixe pendant laquelle sa présence est obligatoire.

AFFICHAGE ET COMMUNICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

La loi n'impose **pas de délai précis pour la communication du planning de travail** aux salariés, sauf en cas d'accord ou de convention collective, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise. Toutefois, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, il est recommandé à l'employeur de transmettre le planning de travail dans un délai raisonnable. Ce délai est fixé à **7 jours en l'absence de toute autre disposition**.

Les salariés soumis à une astreinte ne sont pas tenus à un délai fixe minimum pour la communication de leur planning. Toutefois, en l'absence d'accord collectif, il est recommandé que les périodes de travail soient communiquées au moins deux semaines à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à un minimum de 1 jour franc avant le début de la période de travail.

Quel que soit son format, le **planning collectif de travail doit être affiché dans l'entreprise et porté à la connaissance des salariés**. Il doit également être communiqué à l'inspecteur du travail.

La construction du planning de travail doit respecter les exigences légales et réglementaires définies dans le Code du travail et, le cas échéant, dans la convention collective applicable à l'entreprise. Parmi les principales obligations figurent :

- **Le respect de la durée maximale de travail** : 10 heures de travail effectif par jour, 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- **Le respect d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives** : cela inclut un repos quotidien de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, ce qui porte la durée minimale du repos hebdomadaire à 35 heures.
- **Le respect du temps de pause des salariés.**
- **Les salariés ne doivent pas travailler plus de 6 jours par semaine.**
- **Chaque planning de travail doit préciser la période concernée.**

L'employeur doit **indiquer la composition nominative de chaque équipe de travail**, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire. Cette information doit être affichée sur un tableau dans les mêmes conditions que celles de l'horaire collectif, ou être consignée dans un registre qui doit être constamment mis à jour. Ce registre doit être mis à disposition de l'inspecteur du travail ainsi que des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).

En cas d'organisation du travail **par relais** (travail réparti par équipes à des horaires différents de la journée), **par roulement** (les équipes bénéficient de jours de repos différents) ou **par équipes successives** (les équipes se succèdent sans que les périodes de travail ne se chevauchent), l'employeur a les mêmes obligations en termes d'affichage et de transmission à l'inspection du travail.

PRÉCISIONS
HORAIRE
COLLECTIFS



SANCTION EN CAS DE NON RESPECT DE CES OBLIGATIONS

- L'employeur qui ne respecte pas son obligation d'affichage s'expose à une contravention de 4e classe, dont le montant peut atteindre 750 €.
- Le refus de communiquer le planning de travail à l'inspecteur du travail constitue un délit d'obstacle, puni d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 €.