

Temps de travail en pandémie grippale

En situation de pandémie grippale, beaucoup d'entreprises verront leur organisation du travail fortement perturbée par un taux d'absentéisme élevé et par des ruptures d'activité liées à cette situation. Le code du travail contient, en matière de durée du travail, des dispositions permettant à l'employeur de faire face à des situations d'urgence de sa propre initiative et/ou, le cas échéant, sur autorisation de l'inspection du travail.

Cette fiche s'inscrit dans le cadre des recommandations et dispositions de la circulaire DGT du 18 décembre 2007, ainsi que de la fiche G1 annexée au plan national de prévention et de lutte "pandémie grippale".

Face à une pandémie grippale dont les conséquences sanitaires seraient limitées, une application de la législation la plus proche possible des conditions normales devra être privilégiée. Des aménagements pourront être nécessaires en fonction de la situation sanitaire et du contexte local. Des réponses souples et réactives des services déconcentrés permettront les adaptations adéquates.



Service d'information
du Gouvernement (SIG)
Délégué interministériel
à la lutte contre la grippe aviaire (DILGA)
Ministère chargé du travail (DGT)



Dispositions applicables sur l'initiative de l'employeur

Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures		Dérogação au repos quotidien de 11 heures consécutives	
article L 3132-3* (L.221-4)	Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien	article L 3131-1* (L.220-1)	Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives
article L 3132-4* (L.221-12)	En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire, par exemple pour prévenir des accidents imminents, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de tels travaux. Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Un repos compensateur d'égale durée au repos supprimé est prescrit.	article D 3131-5* (D.220-5)	En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, l'employeur peut sous sa seule responsabilité déroger au repos quotidien sous réserve d'en informer l'inspecteur du travail
			Aucune limitation n'est faite sur l'étendue de cette dérogação, sous réserve d'octroyer aux salariés des périodes de repos au moins équivalentes aux périodes de réduction du repos quotidien.
article R 3172-6, R 3172-7 et R 3172-8* (R 221-12)	L'employeur consulte le comité d'entreprise et doit en informer au préalable l'inspecteur du travail, sauf cas de force majeure, en lui communiquant les circonstances justifiant la suspension du repos, sa date et le nombre de salariés affectés.		

Dispositions applicables sur l'initiative de l'employeur

Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures		Dérogação à la durée maximale du travail de nuit de huit heures		Le régime des astreintes	
article L 3121-34* (L.212-1)	La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 h par jour, sauf par dérogação.	article L 3122-34* (L.213-3)	La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures	article L 3121-34* (L.212-1)	L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.
article D 3121-17* (D. 212-14)	En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la limitation de la durée quotidienne du travail en présentant immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation, accompagnée des justificatifs et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ainsi que de toute explication nécessaire sur les causes ayant nécessité de prolonger cette durée sans autorisation préalable.	article R 3122-14* (R.213-3)	Lorsque des circonstances imprévisibles impliquent nécessairement l'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la durée de huit heures et présenter à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justificatifs, de l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux et de toutes explications nécessaires sur les causes de cette prolongation sans autorisation préalable.		Les astreintes sont mises en place par convention ou accord de branche étendus ou par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur qui précise les conditions dans lesquelles elles sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu, après consultation du comité d'entreprise et information de l'inspecteur du travail.
article D 3121-19* (D. 212-16)	Par convention de branche étendue ou par accord d'entreprise ou d'établissement, la durée maximale quotidienne peut être portée à 12 heures		S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogação, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons		En cas de circonstances exceptionnelles, chaque salarié concerné doit être averti au moins un jour franc avant une période d'astreinte. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L.220-1 (repos quotidien) et L.221-4 (repos hebdomadaire) du même code

Circulaire DGT 2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale disponible sur le site interministériel : www.grippeaviaire.gouv.fr

Dispositions applicables sur l'initiative de l'employeur

Utilisation du contingent d'heures supplémentaires		Utilisation du dispositif d'heures choisies	
article L 3121-17* (L.212-6-1) et D 3121-3* (D.212-25)	L'employeur dispose librement d'un contingent annuel d'heures supplémentaires (220 heures par an ou contingent fixé par accord collectif). Est imputable sur ce contingent toute heure effectuée au delà de 35 heures par semaine (ou, en cas d'annualisation, au-delà de 1 607 heures par an).	article L 3121-17* et L 3121-18* (L.212-6-1)	Le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, effectuer des "heures choisies" au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. Ces "heures choisies" reposent sur un accord entre le salarié et son employeur. Bien qu'elles soient effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires, elles ne sont pas soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail et n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire.
	Les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident ou intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement n'entrent pas dans le contingent d'heures supplémentaires. L'employeur qui souhaite faire exécuter des heures supplémentaires dans le cadre du contingent doit en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'inspecteur du travail.		L'accord collectif doit : <ul style="list-style-type: none"> ► Préciser les conditions dans lesquelles ces "heures choisies" sont effectuées ; ► Fixer la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en termes de repos.
	Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement.		
	Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà des limites fixées par l'article L 212-7 alinéa 2 du code du travail (soit 44 ou 46 heures).		

Dispositions applicables sur autorisation administrative

Drogations à la durée maximale moyenne hebdomadaire	
article L 3121-36* (L. 212-7)	La durée moyenne hebdomadaire du travail se calcule sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et ne peut dépasser 44 heures
	Un décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche, peut prévoir que cette durée maximale hebdomadaire est de 46 heures
	A titre exceptionnel, dans certains secteurs, certaines régions ou certaines entreprises, des dérogations peuvent être apportées pour des périodes déterminées à la limite de 46 heures. Si la dérogation concerne l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national, la demande est adressée par l'organisation patronale au ministère chargé du travail (R. 212-5 du code du travail).
Dépassement du contingent d'heures supplémentaires	
article L 3121-19* (L. 212-7)	Une fois le contingent épuisé, l'employeur doit consulter les représentants du personnel et obtenir l'autorisation de l'inspection du travail, sauf recours au dispositif des "heures choisies".
	Le contingent applicable à l'entreprise (conventionnel, lorsqu'il a été négocié ou, à défaut, réglementaire) sert de limite au-delà de laquelle l'autorisation de l'inspection du travail doit être sollicitée avant de faire effectuer de nouvelles heures supplémentaires.
Des dérogations peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail	
article D 3121-15* (D.212-12)	En matière de durée maximale journalière dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé
article R 3122-10* (R.213-3)	En matière de travail de nuit lorsque surviennent des faits étrangers à l'employeur, anormaux et imprévisibles ou des événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées
Article L 3122-35* (L.212-7)	En matière de durée maximale hebdomadaire, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de 48h, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 h par semaine

* Suite aux travaux de recodification, le nouveau code de travail est entré en vigueur le 1^{er} mai 2008

Circulaire DGT 2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale disponible sur le site interministériel : www.grippeaviaire.gouv.fr