

Rencontres ligériennes de la santé au travail - 2e édition

3 mars
2026
08h30 - 16h15

UFR Lettres
Nantes
Amphi 2

COLLOQUE
**L'organisation du
travail, un déterminant
de la santé au travail**



c e n s

cren

Centre
de Recherche
en Éducation
de Nantes



Dcs Lemna

DRIST ET
CHANGEMENT SOCIAL



PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

Direction Régionale
de l'Économie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités (DRETE)



Faculté de droit
et des sciences politiques
Pôle Sociétés

Nantes Université



**Livret du colloque réalisé par les étudiants de la mention
Droit social de Nantes Université**

**Master 2 Droit social et ressources humaines
Master 2 Droit social approfondi
Master 2 Droit de la santé**

Conférence introductive : Autonomie au travail et santé au travail

Pascal LOKIEC est professeur à l'Université Paris 1 et Président de l'AFDT, il est spécialiste en Droit social. Parmi ses nombreux ouvrages, il a écrit « *Salariés, libres... et heureux ?*, *La face cachée de l'autonomie au travail* » dans lequel il étudie l'ambiguïté qui se cache derrière la liberté des travailleurs. L'auteur souhaite que les salariés bénéficient d'une « autonomie émancipatrice ».

Table ronde 1 : Comment l'organisation du travail agit-elle sur la santé du travailleur ?

Arthur IMBERT : Après avoir réalisé sa thèse « L'avènement du binôme ATSEM/enseignante à l'école maternelle. Territoires professionnels, pratiques et subordination », il travaille au Centre de Recherche en Education de Nantes.

Baptiste COUGOT est Docteur en psychologie et en psychologie du travail au CHU de Nantes. Ses recherches sont centrées sur le management et ses effets sur la santé des travailleurs. Il accompagne les entreprises à faire évoluer leurs pratiques managériales.

François-Xavier DEVETTER est chercheur au Clersé (Université de Lille) et à l'IRES. Ses travaux de recherche portent sur le temps de travail et les emplois à bas salaire, tout particulièrement les agentes et agents d'entretien, les aides à domiciles et les assistantes maternelles agréées. Il a publié en 2023 *Aides à domiciles, un métier en souffrance : sortir de l'impasse* avec Annie Dussuet et Emmanuelle Puissant aux éditions de l'Atelier.

Annie DUSSUET est enseignante-chercheuse émérite en sociologie à l'Université de Nantes habilitée à diriger des recherches au Centre nantais de sociologie. Elle est membre du conseil scientifique de l'ADDES, où elle assure un rôle de modératrice. Ses travaux portent notamment sur la santé et les conditions de travail dans les services aux personnes, ainsi que les politiques gérontologiques.

Johan LESOT est médecin du travail et référent épidémiologique au Service de santé au travail de la région nantaise.

Christine VIDAL-GOMEL est enseignante-chercheuse à l'Université de Nantes, ses thèmes de recherche sont la conception de formations capacitanes, les formations professionnelles et la prévention des risques professionnels. Madame VIDAL-GOMEL travaille au Centre de Recherche en Education de Nantes.

Table ronde 2 : Comment l'organisation du travail peut-elle se révéler saine, vertueuse, soutenable ou délétère ?

Paula CUCHARERO est maître de conférences en gestion à l'IAE de Nantes, chercheuse en management et membre de Arènes (UMR 6051).

Jean-Luc AMOUR est avocat au Barreau de Nantes en droit du travail et en protection sociale au sein du cabinet Capstan à Nantes, il intervient auprès des entreprises tant en conseil qu'en contentieux.

David ARNOULD est délégué syndical CGT à la raffinerie de Donges.

Amaury GRIMAND est Professeur des Universités à l'IAE de Nantes Université depuis 2016. Il y enseigne la stratégie et le management des ressources humaines. Il a participé à l'écriture de nombreux ouvrages comme "Management en série" (2025) ; "Explorer la flexibilité des nouveaux modes d'organisation du travail" (2025).

Véronique MENNETRIER est médecin inspecteur du travail au sein de la DREETS Pays de la Loire. Elle veille à l'application de la réglementation en santé au travail et accompagne les services de prévention et de santé.

Table ronde 3 : Comment le temps de travail est-il le facteur premier de l'organisation du travail et donc, le déterminant premier de la santé au travail ?

Franck HÉAS, spécialiste en droit du travail, enseigne le droit social, le droit de l'emploi, le droit du travail et le droit de la santé au travail. Ses recherches portent notamment sur la santé au travail, la prévention des risques et la santé mentale. Il est aussi directeur du laboratoire Droit et Changement Social (UMR CNRS 6297).

Anne-Laure BELLANGER est avocate au Barreau de Nantes au sein du cabinet La Boétie à Nantes. Elle exerce en droit du travail, elle intervient en conseil et en contentieux auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Sophie BODENAN, DRH de Suravenir Assurances nous faisant part de son expertise à propos d'un accord sur la durée du travail original avec choix multiples.

Françoise LE VEZIEL, avocate au Barreau de Nantes. Elle intervient en protection sociale et en droit du travail au sein du cabinet Oratio Avocats.

Yves ROQUELAURE est Professeur de médecine et santé au travail à la Faculté de Médecine d'Angers, Responsable de la consultation de pathologie professionnelle du CHU d'Angers et Directeur Adjoint du SIRIC ILIAD. Son expertise se concentre sur l'ergonomie, l'épidémiologie et la prévention du travail.

Conférence conclusive : Le lien de subordination : la clef de voute d'un modèle managérial délétère

DANIELE LINHART est directrice de recherche émérite au CNRS, sociologue et spécialiste du travail. Elle a travaillé sur les évolutions de l'organisation du travail de la période néolibérale, la précarisation et les nouvelles techniques du management. Elle est l'auteur de plusieurs ouvrages de référence sur le sujet parmi lesquels : *"L'insoutenable subordination des salariés"* (Erès, 2021), *"Travailler sans les autres ?"* (Le Seuil, 2009).

Quelques repères historiques



1898

Loi sur les accidents du travail du 9 avril 1898

Indemnisation des salariés victimes d'accidents du travail



1919

Création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) du 11 avril 1919

Fixe le régime le régime des conventions collectives de travail



1936

Accords de Matignon du 7 juin 1936

Création de conventions collectives, institution des congés payés et de la semaine de 40 heures.



1975

Accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975

Établit le lien entre organisation du travail et santé au travail.



1989

Directive-cadre européenne du 12 juin 1989

Elle vise à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs en établissant des obligations minimales pour les employeurs et les travailleurs.



2016

La loi du 8 août 2016

Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels



2021

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Création et inscription de la notion de Qualité de Vie et Condition de travail dans le Code du travail.

Fiches médias

Le documentaire d'ARTE « Est-il vrai que travailler était plus dur dans le passé ? » examine l'évolution des rythmes et durées de travail, montrant que l'organisation du temps de travail affecte la santé des travailleurs, notamment la fatigue, le repos et l'équilibre vie professionnelle-personnelle. Les changements dans le temps de travail sont liés à des enjeux de santé et sont essentiels pour prévenir les risques et améliorer les conditions de travail.



<https://www.youtube.com/watch?v=zD4bOzaxtu>

Le podcast « Quels sont les effets du travail de nuit sur notre santé ? » de Jessica Vial et l'équipe du Point J explore les impacts du travail nocturne, tels que la perturbation du sommeil et des effets sur la vie sociale. Il propose des solutions comme un environnement favorable au sommeil et un suivi médical. Des recommandations similaires en France soulignent l'importance d'une bonne organisation du travail pour réduire ces effets. Ce sujet est au cœur du colloque « L'organisation du travail comme déterminant de la santé », qui met en avant la nécessité de régulations collectives et de mesures de prévention.

<https://www.rts.ch/info/sciences-tech/medecine/14444798-podcast-quels-sont-les-effets-du-travail-de-nuit-sur-notre-sante.html>

Le reportage “Lidl : quand la fréquence de travail devient un danger pour la santé” souligne l'usure prématurée des employés, notamment des hôtesse de caisse et des préparateurs de commande. La recherche de productivité accroît les maladies professionnelles et les inaptitudes. La santé mentale souffre d'un management toxique et d'une pression constante, aggravée par le sous-effectif, entraînant déshumanisation et même des suicides.



<https://www.youtube.com/watch?v=zD4bOzaxtuM>

Fiches médias

Le reportage « Entreprises : la revanche des salariés » (Envoyé spécial, 2022) montre comment la pénurie de main-d'œuvre incite les employeurs à réorganiser le travail pour satisfaire les salariés. LDLC, avec sa semaine de quatre jours payée cinq, illustre des avantages tels que moins de fatigue, un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, et une performance économique maintenue. Le reportage souligne que repenser le temps de travail peut améliorer la santé des salariés et la performance des entreprises, malgré des défis de mise en œuvre dans certains secteurs.



<https://www.france.tv/france-2/envoye-special/4881841-main-d-oeuvre-la-revanche-des-salaries.html#about-section>

Le podcast « le télétravail est-il bon pour la santé » de la série Hypercondriaque explore les effets ambivalents du télétravail, qui a été accéléré par la crise sanitaire et est maintenant pratiqué par près d'un quart des salariés. Les avantages incluent la réduction de la fatigue liée aux trajets, une diminution du stress, une meilleure conciliation vie professionnelle-personnelle, ainsi qu'une plus grande autonomie et flexibilité. Cependant, il présente aussi des risques tels que l'isolement social, l'hyperconnexion, la surcharge mentale et des troubles physiques dus à des postes inadaptés.

<https://www.santemagazine.fr/podcast/hypercondriaque/le-teletravail-est-il-bon-pour-la-sante-444194>

Le documentaire « Mon boulot chez Mc DO » (franceTV, 2022) met en lumière les conditions de travail difficiles des employés de McDonald's. Malgré l'image d'une entreprise dynamique, les salariés subissent des cadences intenses, entraînant fatigue physique et harcèlement moral systémique. Le management toxique impose une pression constante, avec des témoignages d'humiliations. La santé des travailleurs est menacée tant sur le plan moral que physique, soulignant l'urgence de repenser l'organisation du travail pour mieux protéger les employés.



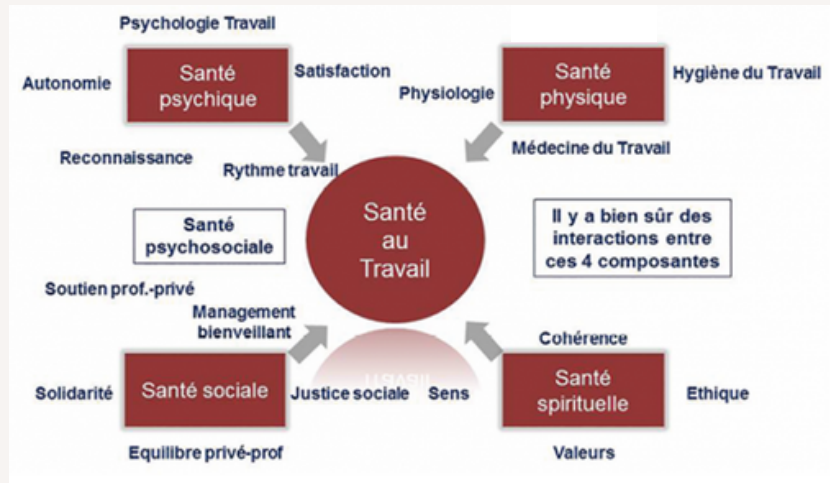
<https://www.france.tv/slash/mon-boulot-chez-mcdo/>

Quelques concepts

La Santé

L'OMS définit la santé comme « un état de complet **bien-être physique, mental et social**, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Ainsi dans cette définition, la santé est prise en compte dans sa globalité et est associée à la **notion de bien-être**. Il ressort de cette définition que la notion de santé peut se décliner de différentes manières.

Dans le milieu professionnel, la santé au travail renvoie à des **mécanismes principalement de prévention** pour éviter la dégradation de l'état de santé du fait du travail, ces mécanismes sont régis par les articles L4121-1 et s. du Code du travail qui imposent notamment à l'employeur de « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».



La santé physique

L'article L. 4121-1 du Code du travail oblige l'employeur à assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en prévenant les risques physiques et en adaptant le travail. La santé au travail vise à protéger l'intégrité physique des salariés et à éviter les blessures et maladies professionnelles, nécessitant une organisation ergonomique et des outils adaptés.

La santé mentale

La santé mentale, selon l'OMS, est un état de bien-être essentiel pour réaliser son potentiel et surmonter les défis. Elle est influencée par le soutien managérial, tandis qu'une charge de travail excessive et des conflits peuvent entraîner stress chronique et burn-out. Les entreprises doivent établir des dispositifs de soutien pour favoriser le bien-être des employés et améliorer la performance.

La santé sociale

La santé sociale, moins discutée que la santé physique et mentale, est essentielle au travail. Elle se définit par la capacité d'un salarié à maintenir des relations professionnelles équilibrées, favorisant la cohésion sociale. Le Code du travail protège juridiquement cette santé par des obligations de sécurité, l'interdiction de la discrimination, et la protection contre le harcèlement, tout en renforçant le droit à la dignité et à la vie privée.

L'Organisation du Travail

L'organisation du travail regroupe les **règles et procédures** qui améliorent l'efficacité de l'entreprise, relevant du pouvoir de l'employeur tout en pouvant faire l'objet de négociations collectives. Elle inclut les conditions de travail, les rythmes, les durées d'activité, et la rémunération.

Les évolutions sociales ont mis en lumière les **liens entre organisation du travail et santé**, poussant les entreprises à évaluer l'impact du travail sur la santé et la sécurité des salariés. La **santé des travailleurs** est devenue centrale, avec une attention particulière aux risques psychosociaux pouvant entraîner stress et burn-out. De nouveaux métiers, comme les responsables QSE, ont émergé pour prévenir ces risques.

La législation impose une négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, incluant des thèmes comme l'équilibre vie professionnelle/perso et le droit à la déconnexion. La qualité de vie et le bien-être des travailleurs sont devenus des valeurs essentielles dans l'organisation du travail, intégrées dans la norme juridique.

La prévention

La prévention des risques professionnels vise à **garantir la sécurité et la santé des travailleurs** en réduisant les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle améliore les conditions de travail et la qualité de vie en mettant en place des mesures adaptées à chaque entreprise.

Pour être efficace, la prévention doit être **organisée par l'employeur** et impliquer tous les acteurs, ainsi que couvrir l'ensemble des risques et spécificités de l'entreprise.

Former les managers et sensibiliser les salariés est crucial pour répondre à trois enjeux :

- **Humains** : préserver la santé et l'intégrité des employés.
- **Financiers** : maîtriser les coûts liés aux accidents ou maladies.
- **Sociaux** : améliorer les conditions de travail et réduire l'absentéisme.

Les Services de Prévention et de Santé au Travail

L'article L. 4622-2 du Code du travail dispose que les Services de Santé au Travail (SPST) visent à **prévenir la détérioration de la santé des travailleurs** liée à leur activité professionnelle et à soutenir des objectifs de santé publique. Chaque employeur doit adhérer ou organiser un **SPST** afin de satisfaire à l'obligation de santé et sécurité prévue par le Code de travail.

Les missions des SPST incluent notamment :

- La prévention et évaluation des risques professionnels
- Le conseil sur les risques et l'amélioration des conditions de travail
- La surveillance de la santé des travailleurs, incluant les visites médicales obligatoires.

Focus sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

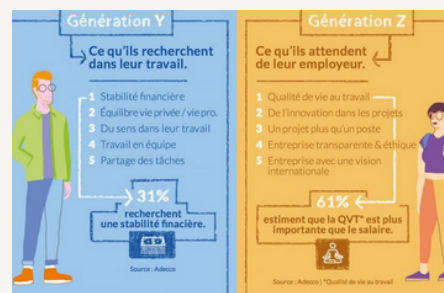
La notion de **qualité de vie au travail** (QVT) apparaît au début des années 1970 dans les pays anglo-saxons. En France, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 étendu par l'arrêté du 15 avril 2014 consacre la QVT qui devient progressivement la **Qualité de Vie et Conditions de Travail** (QVCT) à travers l'ANI du 9 décembre 2020 puis la loi du 2 août 2021. L'ambition est d'étendre le champ d'intervention de la QVT aux « conditions de travail » telles que le rythme, les moyens matériels et immatériels accessibles, ou encore le sens des missions proposées, afin de les améliorer durablement. et **renforcer la prévention de la santé au travail**.

Trois objectifs :

- Améliorer les conditions de travail en impliquant les salariés
- Engager une démarche collective et collaboratrice
- Viser un modèle de développement acceptable et souhaitable dans le but de mettre en place une organisation de travail qui augmente les performances de l'entreprise en considération de la santé des salariés.

Les entreprises ont l'obligation de négocier sur la QVCT (article L.2242-17 du Code du travail)

La QVCT entre dans le champ de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur, garantie par l'article L4121-2 du Code du travail.



61 % des entreprises ayant instauré des politiques de QVCT constatent un effet positif sur la santé mentale de leurs salariés.

13 domaines d'action :

Les relations sociales et le climat social

Le contenu du travail

L'organisation du travail

Les conditions physiques de travail

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Santé au travail et prévention des risques

Les parcours professionnels et le développement des compétences

Le management et la reconnaissance au travail

L'autonomie et la responsabilité dans le travail

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'inclusion, la diversité et la non-discrimination

La qualité du dialogue social

La transition écologique et sociale du travail et des organisations

La gestion du temps de travail apparaît centrale

Focus sur le temps de travail

Le temps de travail est une notion juridique centrale du droit du travail, puisqu'il structure à la fois l'organisation de l'entreprise et la **protection de la santé des salariés**.

Selon l'article L3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif correspond à *"la période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles"*.

Cette définition permet de distinguer le temps réellement consacré à l'activité professionnelle des autres temps, tels que les pauses, les déplacements ou l'astreinte, qui obéissent à des régimes spécifiques.



En France, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour les salariés à temps plein. Cette durée ne constitue pas une limite absolue, mais un seuil déclenchant le paiement des heures supplémentaires. Ces dernières sont en principe majorées de 25 % puis de 50 % sauf accord collectif différent. L'objectif est de concilier la flexibilité nécessaire aux entreprises avec la protection des salariés contre une surcharge excessive de travail.

De plus, la durée maximale ne peut dépasser 10 heures par jour (sauf dérogation) et 48 heures sur une même semaine. Le respect de ces plafonds vise à préserver la santé et la sécurité, en évitant les effets délétères d'une fatigue prolongée (articles L3221-18 à L3221-22 du Code du travail)

Certaines périodes comme les temps de pause (20 minutes au minimum après 6 heures de travail consécutives - article L3121-16), le repos quotidien (11 heures consécutives - L3131-1) et le repos hebdomadaire (24 heures, en principe le dimanche, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien - articles L3132-2 à L3132-3) sont autant de garanties fondamentales. Elles permettent une récupération physique et psychologique indispensable (articles L4121-1 et suivants du CT).

Le régime du temps de travail doit également intégrer les situations particulières, telles que le travail de nuit, défini entre 21 heures et 7 heures, qui ouvre droit à des contreparties spécifiques en repos ou en rémunération. De même, les astreintes, qui n'impliquent pas nécessairement une activité effective mais une disponibilité, font l'objet d'une indemnisation propre.

Enfin, la gestion du temps de travail constitue un enjeu majeur de prévention des risques professionnels. Les durées excessives, le travail en horaires atypiques ou la variabilité imprévisible des plannings sont identifiés comme des facteurs de RPS. L'encadrement juridique n'a donc pas seulement une dimension économique : il contribue directement à la protection de la santé au travail, en instaurant des limites destinées à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

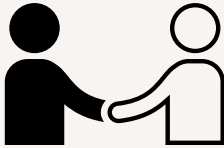
Focus sur le temps de travail

Protection de la santé et sécurité : limiter la durée du travail et garantir des temps de repos permet de prévenir la fatigue, les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris les troubles psychosociaux liés à la surcharge ou au travail nocturne.



FLEXISÉCURITÉ : les entreprises demandent de la souplesse pour s'adapter aux fluctuations de l'activité (heures supplémentaires, modulation, forfait-jours), tandis que le droit cherche à garantir une protection minimale aux salariés. Équilibre délicat.

Équilibre vie professionnelle / vie personnelle : la fixation de bornes (repos quotidien, repos hebdomadaire, congés) vise à préserver le temps familial, social et personnel des salariés, un enjeu majeur pour le bien-être au travail.



Égalité et inclusion : l'organisation du temps de travail a des effets différenciés selon le genre, l'âge ou la situation familiale. Par exemple, le temps partiel concerne majoritairement les femmes, ce qui pose des enjeux d'égalité professionnelle.

Prévention des risques (psychosociaux) : la variabilité imprévisible des horaires, la pression des astreintes, ou l'extension implicite du temps de travail via les outils numériques accroissent le risque de stress et de burnout. Cela conduit à repenser les régulations, comme le droit à la déconnexion.



➡ Par sa centralité, le temps de travail constitue un **axe majeur de l'organisation du travail**. Il structure les activités de l'entreprise, influence la productivité et conditionne le bien-être des salariés.

Véritable levier d'efficacité et de cohésion sociale, il doit être pensé comme un **équilibre entre les objectifs économiques et la préservation de la santé et de la vie personnelle des salariés**.

Focus sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Le **DUERP** est rendu **obligatoire** pour tous les employeurs par le Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001. Il s'applique à toute les entreprises quels que soient la taille et le secteur d'activité. Il constitue l'un des piliers de la politique de prévention des risques professionnels (art. 4121-1 et s. du Code du travail). Il permet **d'identifier, d'évaluer et de répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs**. Les principaux risques professionnels sont notamment les risques mécaniques, biologiques, physiques ainsi que les risques psychosociaux. La rédaction du DUERP s'inscrit dans l'obligation de sécurité de l'employeur, son élaboration est donc nécessaire. Le Code du travail (art. L. 4121-3-1) prévoit que son élaboration relève de l'initiative et de la responsabilité de l'employeur. D'autres acteurs y participent tels que le CSE, le médecin du travail ainsi que le salarié désigné compétent par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Pourtant, malgré l'importance de sa mise en place, les **taux de couverture** et surtout de **mise à jour** **restent assez faibles**, notamment dans les très petites entreprises. Cela montre un décalage entre l'obligation légale et la réalité de la mise en œuvre. Le phénomène est particulièrement marqué dans les TPE, ce qui peut poser un enjeu pour la qualité de la prévention dans ces structures.



Le DUERP est soumis à des obligations de mise à jour régulière, dont la **fréquence** dépend de la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises d'**au moins 11 salariés**, la mise à jour doit intervenir au moins une fois par an.
- Dans les entreprises **de moins de 11 salariés**, elle peut être moins fréquente, à condition que le niveau de protection de la santé et de la sécurité soit maintenu.

Mais quelle que soit la taille de l'entreprise, la mise à jour devient **obligatoire** immédiatement dans **trois cas précis, définis à l'art R.4121-2 du Code du travail** :

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie
- À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, si ces événements révèlent des risques non encore pris en compte.



En cas de **manquement**, l'employeur s'expose à une amende conformément au Code du Travail (art R.4741-1). La récidive est réprimée quant à elle par le code pénal (art 132-11 et 132-15 du code pénal).



Le DUERP contribue également à l'amélioration de la performance et de l'économie générale de l'entreprise. Ses finalités varient selon sa taille :

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il doit déboucher sur un programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), précisant pour chaque mesure les modalités d'exécution, les indicateurs, le coût, le calendrier et les ressources mobilisables.
- Dans celles de moins de 50 salariés, il se limite à la définition d'actions de prévention et de protection adaptées aux salariés.

Dans tous les cas, le DUERP s'inscrit dans un cercle vertueux : l'évaluation des risques, la mise en œuvre et le suivi des actions nourrissent une amélioration continue de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, impliquant la mise à jour régulière du document.

Focus sur le Forfait heures et jours

La **durée légale du travail de 35H** représente le droit commun. Néanmoins, le recours aux conventions de forfait constitue une modalité spécifique d'organisation du temps de travail. Elles concernent principalement les cadres et certains salariés bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur activité. Deux formes existent :

- Le **forfait en heures** (hebdomadaire, mensuel ou annuel), qui fixe un volume horaire déterminé.
- Le **forfait en jours** (généralement annuel), qui libère de la référence horaire et repose sur un nombre de jours travaillés dans l'année.

Ces dispositifs, encadrés par les dispositions du code du travail et les accords collectifs, visent à adapter la durée du travail aux besoins des entreprises et à la nature des missions confiées aux salariés. Le plus répandu est le forfait-jours.

FOCUS FORFAIT JOURS :

C'est un **accord écrit entre un salarié et son employeur** qui fixe non pas un nombre d'heures de travail, mais un nombre de **jours travaillés par an**. Le nombre est en principe porté à 218 jours par an maximum.

La convention de forfait jour est autorisée par un accord collectif comme le souligne les dispositions de l'article L3121-63 du Code du travail. La forfaitisation du temps de travail doit faire l'objet de **l'accord du salarié** et d'une convention individuelle de forfait par écrit, en vertu des dispositions de l'article L.3121-55 du code du travail.

Cet accord concerne les salariés suivants (Article L3121-58 du Code du travail) :

- Les CADRES ayant une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans le service, l'atelier ou l'équipe auquel ils sont intégrés
- Les NON-CADRES dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

ATTENTION : si le forfait-jours ne respecte pas les conditions de validité, la convention est privée d'effet : elle est réputée n'avoir jamais existé et le salarié revient au décompte horaire, notamment à la durée légale de 35 h (C. trav., art. L. 3121-27). Il peut alors réclamer le paiement des heures supplémentaires dans la limite de 3 ans (C. trav., art. L. 3245-1).

L'employeur doit surtout assurer un suivi effectif de la charge et de l'amplitude de travail (dont entretien annuel) afin de garantir le droit au repos et la protection de la santé (C. trav., art. L. 3121-64 et L. 3121-65 ; C. trav., art. L. 3131-1 ; C. trav., art. L. 3132-2 ; C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). À défaut, le salarié peut demander des dommages et intérêts, la Cour de cassation exigeant des garanties réelles de contrôle de la charge et de respect des repos (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782).

Forfait heures et jours

FOCUS FORFAIT HEURES :

C'est une convention de travail qui fixe à l'avance un nombre d'heures à effectuer sur une période donnée (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle), au lieu d'appliquer l'horaire collectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 3121-54 ; C. trav., art. L. 3121-55 ; C. trav., art. L. 3121-56).

Salariés concernés :

- Principalement les cadres et certains salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps.
- Doit être prévu par un accord collectif et accepté par le salarié *via* une convention individuelle écrite.

La rémunération est fixée en fonction du nombre d'heures du forfait (y compris les heures supplémentaires prévues), celle-ci est donc lissée sur la période (mois ou année).

Le salarié organise son emploi du temps dans la limite des heures prévues. Le suivi porte sur le nombre total d'heures accomplies et non sur l'horaire quotidien.

Quels risques ?

Pour l'employeur :

Si la charge de travail devient excessive ou si le suivi effectif (charge/amplitude/repos) n'est pas réellement assuré, le forfait-jours peut être remis en cause : retour au décompte horaire avec rappel d'heures supplémentaires (et congés payés afférents).

L'employeur s'expose aussi à des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de protéger la santé et le repos du salarié, et, en cas d'infractions aux règles de durée du travail/repos, à des sanctions de contrôle (mise en demeure) voire des amendes contraventionnelles.

Pour le salarié :

Si le dispositif est mal encadré, il y a un risque de surcharge, d'horaires à rallonge et d'atteinte à la santé / à l'équilibre vie pro-vie perso. En cas d'abus ou de rémunération jugée insuffisante au regard des contraintes, le salarié peut alerter l'employeur et demander un ajustement, puis, si besoin, saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir un rappel de salaire (si forfait invalidé) et/ou des dommages et intérêts.

FORFAIT JOURS vs FORFAIT HEURES



Principe

Le salarié travaille un nombre de jours/an (et non d'heures)



Forfait

Le salarié travaille un nombre d'heures prédéterminées (heβδο, mensuel ou annuel)



Public concerné

- Cadres autonomes
- Salariés dont le temps de travail ne peut pas être déterminé



- Cadres ne pouvant pas suivre l'horaire collectif
- Salariés autonomes
- Tous les salariés (heβδο ou mensuel)



Accord requis

- Convention collective + accord écrit et signé du salarié



Repos et congés

- Protégés : repos quotidien et hebdomadaire, congés payés, jours fériés



218 jours/an

(hors renonciation)
Possible jusqu'à 235 jours /an avec accord et majoration



Salaire au moins égal au minimum conventionnel

Heures sup prévues dans le forfait : majorées selon la loi ou l'accord



Rémunération

Doit refléter la charge de travail
Majoration min. +10% si renonciation à des jours de repos



Salaire au moins égal au minimum conventionnel

Heures sup prévues dans le forfait : majorées selon la loi ou l'accord

Focus sur le cadre de conclusion d'un accord collectif d'entreprise

L'accord collectif d'entreprise (ou d'établissement) est un accord conclu au niveau de l'entreprise (ou d'un établissement) pour fixer ou adapter des règles applicables aux salariés (temps de travail, salaires, conditions de travail, santé/sécurité, etc.) (C. trav., art. L. 2221-1 et L. 2221-2). Il est en principe négocié et signé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (C. trav., art. L. 2232-16). En l'absence de délégué syndical, il peut être négocié selon des modalités spécifiques (élus du CSE ou salariés mandatés) (C. trav., art. L. 2232-21 à L. 2232-29-2). On l'appelle aussi accord d'entreprise ou d'établissement.

Conclusion	Ce que dit la loi	Pourquoi c'est important ?
Capacité de négociation	Accord négocié entre l'employeur et des syndicats représentatifs (à défaut de délégué syndical, il existe des modes dérogatoires de négociation).	Pour garantir que les signataires sont légitimes à engager l'entreprise.
Représentativité syndicale	Les syndicats doivent être « représentatifs » au niveau de l'entreprise pour pouvoir signer: avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.	Pour éviter que n'importe quel petit groupe signe sans soutien réel.
Majorité nécessaire	Si les syndicats signataires totalisent plus de 50 % des voix : l'accord est valide. Entre 30 % et 50 % : l'accord n'est valable que s'il est approuvé par référendum (majorité des votants). En dessous de 30 % : l'accord ne peut pas être validé.	Permet de donner une légitimité démocratique si la signature ne suffit pas pour obtenir les 50 %.
Forme / rédaction	L'accord doit être écrit et être rédigé en français	Pour répondre à des exigences de clarté, compréhension et d'application.
Respect du Code du travail	Les rédacteurs de l'accord, disposent d'une certaine marge d'adaptation dans le respect des dispositions d'ordre public prévues par le Code du travail.	Pour protéger les droits fondamentaux des salariés.
Procédure de consultation (quand nécessaire)	Quand l'accord est signé par des syndicats représentant 30 à 50 % des voix, une consultation des salariés est obligatoire, selon des règles précises : délai, vote secret, organisation pendant le temps de travail, etc.	Pour assurer une validation démocratique et la transparence.

Cadre de conclusion d'un accord collectif d'entreprise

Auparavant, la branche fixait les règles. L'entreprise pouvait seulement proposer des améliorations. Dorénavant, dans de nombreux domaines, **l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche**.

Par exception, certains sujets restent réservés à la branche (« blocs de compétences ») comme :

- Les salaires minima,
- Les classifications,
- La protection sociale complémentaire,
- L'égalité professionnelle.

Qui peut signer un accord ?

En principe c'est **l'employeur** en plus d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être négocié et signé selon les cas par des élus du CSE ou par des salariés mandatés, dans les conditions prévues par le Code du travail. Dans certains cas, l'employeur peut proposer un projet d'accord. L'objectif de l'accord est de permettre un **véritable dialogue social**, même dans les structures où la présence syndicale est limitée.

Quelles informations l'entreprise doit-elle communiquer aux salariés sur les accords collectifs ?

L'employeur doit informer les salariés des conventions et accords collectifs applicables, notamment *via* un avis indiquant l'intitulé des textes et les modalités/lieux de consultation pendant le temps de présence (C. trav., art. R. 2262-3 ; C. trav., art. R. 2262-1).

Il doit aussi tenir un exemplaire à jour des textes à disposition sur le lieu de travail et le mettre sur l'intranet si l'entreprise en dispose. (C. trav., art. R. 2262-1)

Enfin, les accords collectifs sont rendus publics et versés dans une base de données nationale publiée en ligne (version anonymisée). (C. trav., art. L. 2231-5-1)

Quelles sont les voies de contrôles, de contestations et de sanctions sur ces accords collectifs de l'entreprise ?

Un accord peut être **contesté devant les juridictions** pour non-respect des conditions de validité (qualité des signataires, quorum, formalités...).

Certaines clauses ou l'ensemble de l'accord peuvent être **jugés inopposables** aux salariés si elles violent la loi ou si l'accord est invalide.

Même après le délai de contestation de 2 mois, un salarié peut encore, par voie d'exception, demander au juge d'écarter une clause illégale dans le cadre d'un litige.