

LES RÈGLES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET À LA RÉMUNÉRATION

Attention : les dispositions ci-dessous sont susceptibles d'être fortement impactées par le projet de loi actuellement discuté par le Parlement, notamment en matière de durée du travail et de pose des congés. La majorité de ces règles sont cependant d'ordre public et devraient demeurer, a minima rester la norme sauf dérogations dûment justifiées. Nous vous tiendrons au courant au fil des évolutions.

Temps complet et heures supplémentaires

En l'absence de contrat écrit, tout salarié est considéré comme étant en CDI à temps plein (35h). Dans certaines conventions collectives, une durée conventionnelle de travail remplace la durée légale de travail : 39h, 32h... Les heures effectuées par un salarié au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail doivent faire l'objet d'un décompte, celui des heures supplémentaires. Ce décompte se fait normalement à la semaine, mais de très nombreuses conventions collectives ont opté pour des aménagements : annualisation, cycles, modulation... Pensez à vérifier ce que prévoient vos accords de branche et accords d'entreprise, et s'ils sont respectés en intégralité - ce n'est pas toujours le cas.

En principe, vous ne pouvez pas refuser de faire des heures supplémentaires, dès lors que l'employeur respecte la loi et les conventions applicables (durées maximales, délai de modification des plannings, repos journalier... voir plus loin). Mais vous pouvez agir collectivement pour faire changer les choses. L'employeur ne peut pas non plus vous réquisitionner... Ce que peut faire par contre l'Etat dans un certain nombre de cas d'urgence (secteur médical notamment).

Les heures supplémentaires doivent donner lieu à des contreparties, en salaire et/ou en repos : vérifiez que la loi et les accords sont bien respectés !

Temps partiel et heures complémentaires

Face à la crise, votre employeur ne peut pas vous faire passer à temps partiel sans votre accord ; il peut par contre utiliser le dispositif d'activité partielle (voir à suivre). Le refus de passer à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. S'il a lieu, le passage à temps partiel doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail : exigez sa présentation, et ne le signez pas si vous n'êtes pas d'accord !

Tout salarié à temps partiel doit en effet disposer d'un contrat de travail écrit, avec de nombreuses mentions obligatoires, dont la répartition des heures entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, sauf en cas d'accord collectif sur le sujet.

La durée minimale d'un contrat à temps partiel est de 24h, sauf si un accord de branche en décide autrement, ou que le salarié donne son accord écrit.

Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans la limite de 1/10e du contrat, sauf accord collectif pouvant les porter jusqu'à 1/3. Le refus de faire des heures complémentaires n'est jamais fautif : contrairement aux heures supplémentaires, elles ne peuvent pas vous être imposées. D'autre part, si au moins deux heures complémentaires sont accomplies chaque semaine pendant douze semaines, alors elles doivent être intégrées au contrat de travail et sont dues en permanence (passage de 24h à 26h par semaine, par exemple).

Les salariés à temps partiel ont par ailleurs priorité pour accéder aux postes à temps plein qui s'ouvrent dans l'entreprise, et inversement, sans obligation pour autant. Sur la modification des horaires, voir plus bas.

Pour plus de précisions :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-travail-a-temps-partiel-contrat-et-statut-du-salarie>

Le décompte de la durée du travail

En télétravail ou au travail, le droit du travail s'applique toujours. En cas d'horaires non collectifs, votre employeur doit effectuer un décompte des heures réellement effectuées par les salarié-es. Ce décompte peut se faire par tout moyen, il doit être fiable et infalsifiable : pointage, feuilles d'heures etc. A défaut de décompte valable, vous pouvez contester les heures effectuées auprès du Conseil des Prud'hommes, sur la base d'un décompte effectué par vos soins, et obtenir le paiement des heures manquantes.

En cas de convention de forfait, l'employeur a l'obligation de s'assurer que la charge de travail correspond bien au forfait de jours ou d'heures de travail prévu au contrat, il doit vérifier que les durées maximum de travail ne sont pas dépassées effectuer un suivi régulier de la charge de travail et un entretien annuel sur ce sujet.

La durée maximale hebdomadaire de travail

La réglementation française et européenne fixe plusieurs durées maximales qui demeurent applicables, même en temps de crise. L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 a fait disparaître plusieurs protections cependant... Elle cessera de faire effet le 31 décembre 2020.

Les règles habituelles sont les suivantes :

- Durée hebdomadaire maximale : 48h, possibilité de déroger jusqu'à 60h sur autorisation de la DIRECCTE,
- Durée hebdomadaire maximale calculée sur douze semaines : 44h, possibilité de déroger jusqu'à 46h sur autorisation de la DIRECCTE ou si un accord collectif le prévoit.

Dans les exploitations de culture et d'élevage, de dressage et d'entraînement, les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles, les entreprises de travaux agricoles, les entreprises de travaux forestiers, les établissements de conchyliculture et de pisciculture, les établissements de pêche maritime à pied, pour les employés de maison au service d'un exploitant agricole et les employés d'organisme de mutualité agricole et dans toutes les exploitations agricoles, le calcul de la durée hebdomadaire maximale moyenne se fait sur une période de douze mois.

L'ordonnance n°2020-323 a introduit des possibilités de dérogation supplémentaires pour certains secteurs :

- Dérogation à la durée hebdomadaire maximale jusqu'à 60h
- Dérogation à la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives jusqu'à 48h
- Dérogation à la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze mois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole, jusqu'à 48h

Attention, ces possibilités de dérogation sont uniquement valables dans les "secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale", dont la liste devra être déterminée par décret.

Pour chacun des secteurs d'activité, le décret devra préciser "*les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées aux 1° à 6° du présent article et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.*" **Tout ne sera pas permis** : il faudra être attentif aux limites fixées, secteur par secteur.

Pensez à vérifier si cela s'applique et n'acceptez pas tout ! D'autre part le CSE et la DIRECCTE doivent être informés du recours à cette dérogation.

Durée maximale quotidienne de travail

La réglementation européenne a établi une limite à l'amplitude de travail quotidienne, c'est-à-dire le délai entre le début et la fin de la journée de travail : 13h maximum. Ce délai demeure inchangé et sera un repart dans la dure période qui arrive...

L'article L.3121-18 du code du travail limite la durée quotidienne de travail à 10h, sauf dérogations pour des travaux devant être réalisés dans des délais déterminés ou pour des travaux saisonniers :

- En cas d'urgence : l'employeur doit alors saisir a posteriori l'inspection du travail pour régulariser la situation,
- Dans les conditions fixées par un accord collectif, dans la limite de 12h par jour,
- Sur dérogation autorisée par l'inspection du travail.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter les règles relatives au repos quotidien. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent compléter ces règles.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 ajoute la possibilité, dans les "secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale" dans des conditions déterminées par des décrets à venir, d'augmenter cette durée quotidienne de travail à 12h. Vérifiez bien que la dérogation s'applique ou non et que ses conditions sont respectées... Le CSE et la DIRECCTE doivent obligatoirement être informés au préalable de la mise en oeuvre de cette dérogation.

Les dérogations mises en oeuvre sur le fondement de cette ordonnance cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Le droit au repos

Même en temps de crise, vous avez un droit au repos. Aucun employeur ne peut vous maintenir de manière prolongée au travail si cela porte atteinte à votre santé et votre sécurité : vous pouvez dans ce cas envisager le recours au droit de retrait (voir la section dédiée).

Vous avez le droit à un repos quotidien de 11 heures, séparant la fin de la journée de travail du début de la journée de travail suivante. Le repos quotidien peut être réduit à 9 heures consécutives par jour au lieu de 11 heures, par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, notamment en cas de travaux urgents, surcroît d'activité, ou dans certaines activités (surveillance, transport, nécessité de continuité de la production...). L'ordonnance n°2020-323 prévoit également de réduction du repos quotidien à neuf heures, dans les secteurs visés par les décrets à sortir.

Dans tous les cas, ceci n'est possible que si le salarié bénéficie de repos compensateurs équivalents à la différence entre la durée normale et la durée de repos accordée (exemple : si la période de repos est réduite à 10 heures, l'employeur doit accorder 1 heure de repos compensateurs).

Vous avez par ailleurs le droit d'avoir une pause d'au moins 20 minutes pour chaque période continue de travail de 6h.

Enfin, il est interdit de faire travailler un-e salarié-e plus de 6 jours par semaine. De plus, vous avez droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24h en plus de la durée du repos quotidien (soit 35h de repos d'affilée au minimum).

Ce repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire (sauvetage, prévention et réparation des accidents). Il peut également être suspendu jusqu'à deux fois par mois dans les industries traitant de matières périssables. Dans les industries fonctionnant en continu, il peut être différé, de même que pour les activités saisonnières mais en maintenant au moins deux repos hebdomadaires par mois. Des conventions collectives peuvent compléter ces dispositions : le repos hebdomadaire est par exemple pris par demi-journées dans les hôtels, cafés et restaurants.

Il est possible de déroger au repos dominical dans certaines conditions (accord collectif, ou autorisation administrative sur la base du volontariat notamment). Enfin, depuis l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, les "entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret", peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Les conditions de mise en oeuvre de cette dérogation seront précisées par décret.

Le travail de nuit

La loi et la jurisprudence ont rappelé que le recours au travail de nuit doit :

- Être exceptionnel ;
- Prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- Être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Le recours au travail de nuit n'est possible que si un accord collectif a été conclu sur le sujet, ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. La période correspondant au travail de nuit peut faire l'objet d'un accord collectif également. Le travail de nuit doit toujours faire l'objet d'une contrepartie spécifique, en salaire ou en repos.

La réglementation du travail de nuit présente aussi des durées maximales :

- Durée maximale quotidienne de travail de nuit : 8 heures, sauf dérogation pour circonstances exceptionnelles accordée par l'inspecteur du travail, ou travail en équipes de suppléance, ou accord collectif dans certains secteurs.
- Durée maximale hebdomadaire moyenne calculée sur 12 semaines : 40 heures, possibilité de déroger par accord ou par décret jusqu'à 44 heures
L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise des dérogations supplémentaires dans certains secteurs :

Durée maximale quotidienne de travail de nuit : possibilité d'aller jusqu'à 12 heures à condition pour l'employeur d'accorder au salarié des repos compensateurs équivalents à la différence entre la durée normale et la durée dérogatoire imposée (exemple : si l'employeur porte la durée du travail de nuit à 10 heures, il doit laisser 2 heures de repos compensateurs au salarié)

Durée hebdomadaire maximale calculée sur douze semaines : 44 heures.

Ces dérogations devront faire l'objet d'une information du CSE et de la DIRECCTE, et respecter les conditions fixées par les décrets en préparation.

Pose des congés et RTT

Tous les salarié.e.s ont droit à 2,5 jours ouvrables de congés toutes les quatre semaines de travail effectif. Il n'y a aucune obligation d'attendre un an pour pouvoir les poser : il s'agit juste de pratiques des professionnels des ressources humaines pour coller à des agendas comptables. C'est en principe l'employeur qui décide de la période des congés et de l'ordre des départs en congés. Il doit favoriser dans la mesure du possible le départ d'un.e salarié.e avec son ou sa conjoint.e.

En temps normal, lorsque la date des congés est posée, l'employeur ne peut pas la modifier moins d'un mois avant la date de départ en congés. Or l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'imposer des congés et jours de repos avec un délai de prévenance de seulement un jour franc...

Les jours de repos et congés concernés par cette dérogation sont de différentes natures :

- Jours de congés payés dans la limite de 6 jours, même en dehors des périodes où ces congés ont vocation à être pris normalement, si et seulement si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit. L'accord peut également forcer les salariés à fractionner leurs congés.
- Les jours de RTT
- Les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours ou en heures ;
- Les jours de repos correspondant aux droits acquis sur le compte épargne-temps.

Ces dérogations sont possibles "lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19". L'employeur ne peut pas modifier plus de dix jours de repos par salarié suivant cette dérogation.

Les employeurs vont certainement se saisir de cette possibilité pour éviter de payer des départs en congés

ultérieurs... Au détriment des salariés. Il va falloir se défendre. Et faire valoir nos droits à prise en compte de la situation de famille dans l'ordre des départs, nos droits aux congés de fractionnement.

Pour plus de précisions :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/les-conges-payes>

La durée maximale de travail

La réglementation française et européenne fixe plusieurs durées maximales qui demeurent applicables, même en temps de crise :

- Durée hebdomadaire maximale : 48h, possibilité de déroger jusqu'à 60h sur autorisation de la DIRECCTE,
- Durée hebdomadaire maximale calculée sur douze semaines : 44h, possibilité de déroger jusqu'à 46h sur autorisation de la DIRECCTE ou si un accord collectif le prévoit,
- Amplitude de travail quotidienne (délai entre le début et la fin de la journée de travail) : 13h maximum.

L'article L.3121-18 du code du travail limite la durée quotidienne de travail à 10h, sauf dérogations pour des travaux devant être réalisés dans des délais déterminés ou pour des travaux saisonniers :

- En cas d'urgence : l'employeur doit alors saisir a posteriori l'inspection du travail pour régulariser la situation,
- Dans les conditions fixées par un accord collectif, dans la limite de 12h par jour,
- Sur dérogation autorisée par l'inspection du travail.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter les règles relatives au repos quotidien. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent compléter ces règles.

Le droit au repos

Même en temps de crise, vous avez un droit au repos. Aucun employeur ne peut vous maintenir de manière prolongée au travail si cela porte atteinte à votre santé et votre sécurité : vous pouvez dans ce cas envisager le recours au droit de retrait (voir la section dédiée).

Vous avez le droit à un repos quotidien de 11h, séparant la fin de la journée de travail du début de la journée de travail suivante. Il est possible de déroger à cette règle dans les conditions suivantes :

- En cas de travaux urgents justifiant une intervention immédiate, notamment mesures de sauvetage, prévention d'accidents imminents ou réparations suite à un accident,
- Si un accord collectif le prévoit, dans la limite de 9h de repos quotidien,
- Sur dérogation autorisée par l'inspection du travail, dans la limite de 9h.

Toute réduction du repos quotidien doit donner lieu à l'attribution d'une contrepartie équivalente. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent compléter ces règles.

Vous avez par ailleurs le droit d'avoir une pause d'au moins 20 minutes pour chaque période continue de travail de 6h.

Enfin, il est interdit de faire travailler un-e salarié-e plus de 6 jours par semaine. De plus, vous avez droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24h en plus de la durée du repos quotidien. Ce repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire (sauvetage, prévention et réparation des accidents). Il peut également être suspendu jusqu'à deux fois par mois dans les industries traitant de matières périssables. Dans les industries fonctionnant en continu, il peut être différé, de même que pour les activités saisonnières mais en maintenant au moins deux repos hebdomadaires par mois. Des conventions collectives peuvent compléter ces dispositions.

Le droit au maintien de mes congés payés

Pour éviter de vous payer à ne rien faire chez vous, votre employeur peut être tenté de modifier les dates

de vos RTT ou de vos congés payés en dernière minute... Mais même en cas de circonstances exceptionnelles, il doit respecter un délai de prévenance d'au moins un mois avant la date de départ prévue (article L.3141-16 du code du travail) Attention, ce délai peut varier selon la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable. Il est par exemple de deux mois dans la branche des bureaux d'études !) et ne peut modifier que les dates de congés déjà posés.

Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les ordonnances sur le Code du Travail en cours de préparation risquent de modifier ces dispositions.

Concernant les RTT, l'employeur a plusieurs possibilités :

- Pour les jours de RTT dont l'accord d'entreprise ou de branche prévoit qu'ils sont à la libre disposition de l'employeur, ils peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence, en respectant le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise prévus par l'accord collectif.
- Pour les autres jours de RTT : il faut se référer à l'accord de branche ou d'entreprise qui les a mis en place afin de voir s'il est possible pour l'employeur de les imposer et, dans ce cas, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise.

Le droit au maintien de ma rémunération à temps plein

Mon employeur ne peut pas me faire passer à temps partiel sans mon accord, sauf s'il utilise le dispositif d'activité partielle (voir à suivre). Mon refus de passer à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. S'il a lieu, le passage à temps partiel doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail : exigez sa présentation, et ne le signez pas si vous n'êtes pas d'accord !

Le droit à la déconnexion

La garantie du droit au repos des salarié.e.s et la limitation du temps de travail se traduit par la mise en place d'un droit à la déconnexion.

Introduit à l'article L. 2242-17 du code du travail, ce droit doit renvoyer à des dispositifs concrets dans les accords d'entreprise ou de branche.

En tout état de cause, que vous soyez en télétravail ou non, vous ne devez être joignable que durant votre temps de travail ou d'astreinte et l'employeur ne doit pas vous solliciter durant vos périodes de repos.

Pour les salarié.e.s en télétravail, les périodes de travail doivent être définies précisément et le salarié.e n'a pas à être joignable en-dehors de ces périodes.

Si l'employeur veut imposer des périodes plus larges, cela signifie que vous basculez en astreinte ce qui doit générer des droits à congés et/ou à rémunération supplémentaires.

Voir l'arrêt de la cour de Cassation du 12 juillet 2018, qui établit que le seul fait de devoir rester connecté en dehors de son temps de travail suffit à définir une période d'astreinte, dont le salarié doit être indemnisé.

Modifications de planning

Face à la baisse d'activité, votre employeur va peut-être vous demander de travailler plus après la crise, quitte à travailler les week-ends et la nuit (voir repos hebdomadaire et travail de nuit traités plus haut)... Et les modifications législatives récentes ont largement cassé les règles protectrices du code du travail sur ces sujets.

Le cadre applicable est complexe, il dépend du contrat de travail et des accords applicables. Pour un contrat classique, le décompte des heures de travail se fait à la semaine : leur rémunération est donc due, en fin de mois, pour chacune des semaines en question. Toute heure au-delà des heures contractuelles est alors une heure supplémentaire, qui peut donner lieu à majoration. Et si l'heure de travail n'est pas effectuée, elle est quand même payée... Mais de plus en plus de contrats s'appuient sur des décomptes sur le mois ou l'année.

L'employeur a plusieurs options pour modifier les horaires de travail :

- **1. Aménagement du temps de travail** : s'il a signé un accord sur le sujet, votre employeur peut décompter la durée du travail sur une période plus longue : le mois, l'année... Et donc modifier cette répartition en cours d'année, sauf disposition contraire. L'accord doit prévoir les conditions et délais de modifications des horaires de travail : assurez-vous que ces dispositions sont bien respectées ! La loi prévoit désormais également des possibilités d'aménagement sur plusieurs semaines, sans accord d'entreprise, sur une période de 4 à 9 semaines selon la taille de l'établissement.
- **2. Activité partielle** : en cas de baisse d'activité liée à certains événements extérieurs, dont les crises sanitaires, votre patron peut demander à ne pas vous fournir la totalité des heures de travail prévues au contrat, et à vous indemniser en contrepartie. Il reçoit alors une allocation de l'état pour cela. Les heures indemnisées ne sont plus dues à l'employeur. Pour plus d'informations, voir la section dédiée.
- **3. Récupération des heures perdues** : l'article L.3121-51 du code du travail prévoit la possibilité de mettre en place par accord des modalités de report d'heures en cas d'horaires individualisés, ou de récupération des heures perdues. Les heures perdues sont définies à l'article L.3121-50 : il s'agit d'heures perdues par suite d'une interruption de travail résultant notamment d'une cause accidentelle ou d'un cas de force majeure. Même sans accord, l'employeur peut demander leur récupération dans les douze mois qui suivent ou précèdent l'interruption de travail, mais dans certaines limites :
 - a - l'inspecteur du travail doit être informé immédiatement en cas d'interruption de travail imprévue donnant lieu à un report d'heures (R.3121-33). L'absence d'information peut donner lieu au versement de dommages et intérêts en justice.
 - b - la récupération d'heures ne peut pas augmenter l'horaire de travail de plus d'une heure par jour et huit heures par semaine. Elles ne peuvent pas être réparties uniformément sur l'année.
- **4. Ordonnance COVID-19** : l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur, jusqu'au 31 décembre 2020 et lorsque l'intérêt économique de l'entreprise le justifie (difficultés économiques COVID19), à imposer la prise de jours de repos, RTT, épargne-temps acquis par le salarié, dans un délai de prévenance d'un jour franc minimum, ou modifier unilatéralement les dates de ces jours de repos. Il ne peut pas recourir à cette dérogation pour plus de dix jours de repos.
- **5. Salariés à temps partiel** : pour les salariés à temps partiel, les conditions de modification des horaires de travail doivent être précisées sur le contrat de travail. Si les modifications ne répondent pas aux conditions fixées par ces contrats, elles doivent soit avoir été précisées dans un accord qui vous est applicable, soit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Vous n'avez pas l'obligation d'accepter de signer cet avenant. D'autre part, même lorsque la possibilité de modification est prévue au contrat, vous avez toujours la possibilité de refuser si vous invoquez des obligations familiales impérieuses ou l'exercice d'une autre activité professionnelle (article L.3123-12).

Si des heures sont différées d'une manière ou d'une autre, n'oubliez pas de vous pencher sur la question du décompte des heures supplémentaires, des repos hebdomadaires, du travail du dimanche... Que nous ne traiterons pas ici.

Pour aborder la durée du travail, il faudra définir une stratégie. Le droit du travail a largement été dérégulé sur ce sujet par la loi El Khomri et les ordonnances Macron... N'évoquez pas nécessairement les dispositions ci-dessus auprès de votre employeur : elles ont tendance à aller dans son sens ! C'est donc dans le rapport de force d'abord, et dans une utilisation fine des textes, que vous trouverez des appuis.

Adresse de cet article : <http://solidairesparis.org/lesreglesrelativesautempsdetravail>