



## RTT : DES PRECISIONS

Nous estimons qu'il est de notre devoir d'informer l'ensemble du Personnel des décisions les concernant.

Vous trouverez ci-après copie d'une note de la D.R.H.F. aux Responsables de Départements et Directeurs de Groupes.

de Bretagne

Direction des Ressources Humaines et de la Formation

A : MM. Les Directeurs Centraux

Le 29 mai 1998

**Copie :**

MM. Les Directeurs Généraux Adjointes,  
Mmes et MM. Les Responsables de Département

de : René LE MEUR

**Objet : Le contrôle de la durée du travail**

Par note du 17 février, je vous rappelais les obligations qui sont mises à la charge de l'employeur dans le cadre d'un horaire non collectif (ou horaire variable).

Au vu du relevé de situation joint (annexe 1) il apparaît qu'un certain nombre de structures ne remplissent pas ces obligations, il importe donc que vous effectuiez auprès de vos équipes un rappel des règles à respecter.

A toutes fins utiles je confirme que « les heures complémentaires et supplémentaires doivent être ordonnées par la Direction. Ne peuvent donc être considérés comme telles, les dépassements -hebdomadaires ou à l'issue de la période de quatre semaines- qui résultent de la seule initiative du salarié ».

Pour votre complète information, je vous invite à prendre connaissance de la note intitulée « Respect de la durée du travail » (annexe 2).

Copie pour info à :

Mme et MM les Directeurs Départementaux et Directeurs de Groupe

### RESPECT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le respect de la réglementation en matière d'horaires de travail doit s'envisager sous deux angles :

- > Du côté du salarié : celui-ci est tenu au respect des horaires fixés par l'employeur (durée et plages horaires). Il est également tenu d'effectuer les heures complémentaires ou supplémentaires qui lui sont demandées, dans les limites légales ou conventionnelles.
- > Du côté de l'employeur : les obligations auxquelles il est tenu sont nombreuses : durées maximales du travail, affichage des horaires, paiement des heures supplémentaires, jours de repos, dispositions conventionnelles diverses, etc.

En ce qui concerne plus particulièrement la durée du travail, il faut retenir que :

Les heures complémentaires ou supplémentaires sont effectuées à la demande (explicite ou implicite) de l'employeur.

Elles ne peuvent résulter de la seule initiative du salarié.

Mais :

- Il appartient à l'employeur de faire respecter par les salariés la durée du travail. Dans le cas d'horaires fixes, le contrôle porte sur la non-présence du salarié en dehors des plages de travail. Dans le cas d'horaires variables, le contrôle se fait au vu des états de pointage.
- En conséquence, si des dépassements d'horaires qui ne constituent pas des heures supplémentaires sont constatés, le responsable ne doit pas laisser perdurer la situation et doit donc enjoindre au salarié de se conformer à la réglementation et de respecter les horaires fixés.

Il faut bien comprendre les choses :

- les heures supplémentaires explicites sont faites sur ordre du Responsable hiérarchique.
- les heures supplémentaires implicites sont imposées par la charge de travail.

Donc qu'elles soient explicites ou implicites, les heures supplémentaires doivent être validées. Donc une CCM qui ne pratique pas le travail à guichets fermés génère des heures supplémentaires implicites.

