

Dérogations et souplesses déjà admises en matière d'organisation du travail et de congés payés

- **Congés payés :**

- Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir la période de prise de congés, l'ordre des départs pendant cette période, les délais que doit respecter l'employeur ;
- **L'employeur peut refuser une demande de départ en congé** dès lors qu'il respecte les éventuelles dispositions prévues par un accord. Ce refus doit être justifié par la continuité du service, une forte activité, ou des circonstances exceptionnelles.

Sujet	Règles de droit commun	Dérogations possibles	Textes
Récupération des heures perdues	<p>Afin d'éviter la perte définitive d'heures en cas d'événement indépendant de la volonté de l'employeur, l'employeur a la possibilité de les faire récupérer par les salariés en différant l'exécution.</p> <p>Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant notamment de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure (L. 3121-50).</p>	<p>Il n'existe pas de possibilité de récupérer des heures perdues du fait d'une interruption individuelle du travail.</p> <p>Un dispositif particulier et très encadré de report d'heures existe en cas d'horaires individualisés (L. 3121-52).</p>	
Contingent d'heures supplémentaires	<p>Le contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche. (L. 3121-33). Le volume du contingent annuel peut donc être supérieur ou inférieur au contingent prévu par le décret (220 heures en l'état actuel).</p>		<p>L. 3121-39 : A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-30 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.</p>

	<p>A défaut d'accord, les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel (L. 3121-30), lequel est fixé à 220 heures (L. 3121-39 et D. 3121-24)</p> <p>Par ailleurs, lorsque l'employeur utilise une dérogation au repos hebdomadaire, ces heures doivent être décomptées comme les autres heures de travail et par conséquent générer des heures supplémentaires le cas échéant, même si des compensations sont prévues ou si le repos est différé.</p>		<p><u>D. 3121-24 :</u> A défaut d'accord prévu au I de l'article <u>L. 3121-33</u>, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié.</p> <p>Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés mentionnés à l'article <u>L. 3121-56</u> qui ont conclu une convention de forfait en heures sur l'année.</p>
Modulation du temps de travail	<p>Sans accord, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail (L. 3121-45) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés - dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus. <p>L'employeur doit informer et consulter le CSE (s'il existe) de sa volonté de mettre en œuvre un aménagement du temps de travail.</p>	<p>Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.</p>	<p><u>L. 3121-46 :</u> Par dérogation à l'article L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.</p>
Congés payés	<p>L'article L.3141-15 du code du travail pose le principe « qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période de prise de congés, l'ordre des départs pendant</p>	<p>Pas de dérogations existantes. L'employeur peut annuler les demandes de congés déjà validées moins d'un mois avant en cas de circonstances exceptionnelles.</p>	

	<p>cette période, les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ. »</p> <p>L'article D. 3141-6 mentionne que « l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ ».</p> <p>L'article L.3141-16 du CT précise : qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15 sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant la date de départ prévue.</p> <p>⇒ Un accord de branche ou d'entreprise peut donc prévoir la période de prise de congés, l'ordre des départs pendant cette période, les délais que doit respecter l'employeur.</p> <p>⇒ L'employeur peut refuser une demande de départ en congé formulée par un salarié dès lors qu'il respecte les éventuelles dispositions prévues par un accord. Ce refus doit être justifié par la continuité du service, une forte activité, ou des circonstances exceptionnelles.</p>		
--	---	--	--