



JANVIER 2009

NOTE N°3

RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'IMPRIMERIE

(Accord paritaire du 22 juillet 1999 ;
Avenant interprétatif de l'accord du 29 janvier 1999
et modification des dispositions de la convention collective relatives
à la durée et à l'organisation du travail)

L'accord du 29 janvier 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques, dont le texte intégral vous a été adressé en Février 1999, a fait l'objet d'un avenant interprétatif en date du 22 juillet 1999.

Cet avenant a pour but de préciser les règles applicables concernant la définition du temps de travail effectif en raison des diverses interprétations de l'article 314 de la convention collective et du nouvel article 314 bis inclus dans l'accord du 29 janvier 1999 ainsi que de l'article 5.2 de ce même accord.

La brisure conventionnelle liée aux modes d'organisation du travail en équipe pouvant, selon le cas, être ou non considérée comme temps de travail effectif, des situations disparates d'une entreprise à l'autre pouvaient apparaître. C'est pourquoi il était important de clarifier la situation de façon paritaire.

I - CONTENU DE L'AVENANT AU 22 JUILLET 1999 : TEXTE INTÉGRAL

La Commission Paritaire Nationale réunie ce jour arrête les points suivants concernant l'accord cadre du 29 janvier 1999 pour la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques et des dispositions de la Convention Collective relatives à la durée et à l'organisation du travail :

- 1. Sous réserve de certaines périodes expressément assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la Convention Collective, seules les heures de travail effectif au sens prévu par la loi sont à prendre en compte pour l'application des règles relatives à la durée du travail portant notamment sur le décompte et le traitement des heures supplémentaires.*
- 2. L'article 314 de la Convention Collective et le nouvel article 314 bis inclus dans l'accord du 29 janvier 1999, ainsi que l'article 5.2 de cet accord prévoient, de façon non exhaustive, différents modes d'organisation du travail en équipe. Le choix du mode d'organisation du travail relève du seul pouvoir de décision du chef d'entreprise, sous la seule réserve du respect des procédures légales. Les modalités de prise de la brisure conventionnelle liées à ces modes d'organisation n'ont donc pas à être modifiées, du seul fait de l'accord du 29.01.99.*
- 3. La qualification juridique de la brisure conventionnelle (pause ou temps de travail effectif) dépend des modalités de prise de celle-ci. Ainsi, lorsque cette brisure est incluse dans l'amplitude journalière de travail, elle constitue du temps de travail effectif. A l'inverse, cette brisure incluse dans l'amplitude journalière de travail est exclue du temps de travail effectif lorsque les salariés peuvent quitter le lieu d'exercice du pouvoir hiérarchique de l'employeur, pendant cette brisure.*
- 4. Quant à la brisure prise en fin de service, ce qui est très largement le cas dans la profession aujourd'hui, bien que ne répondant pas à la définition du temps de travail effectif inscrite dans le Code du Travail, il est dans l'intention des parties, d'une part, de ne pas remettre en cause ce mode d'organisation, ni les pratiques financières actuelles dans ce domaine et, d'autre part, de favoriser une effective réduction du temps de travail. L'exclusion de cette brisure du temps de travail effectif ne devra donc pas, du seul fait de l'application de l'accord cadre du 29 janvier 1999 et des dispositions de la Convention Collective relatives à la durée et à l'organisation du travail, avoir d'incidences financières pour les salariés.*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

II - ANALYSE DE L'AVENANT DU 22 JUILLET 1999

Cet avenant, dit « avenant interprétatif de l'accord du 29 janvier 1999 » vient également modifier les dispositions de la convention collective relatives à la durée et à l'organisation du travail.

Son objet est de clarifier la notion de temps de travail effectif par rapport à la brisure conventionnelle. Composé de quatre paragraphes distincts mais complémentaires, il apporte les précisions indispensables pour que les chefs d'entreprises puissent négocier leurs accords internes sur les mêmes bases.

- **1^{er} paragraphe :**

Il est rappelé que, mise à part les périodes expressément assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective c'est à dire, les congés payés, les absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés pour événements familiaux, les congés formations, **seules les heures de travail au sens prévu par la loi sont à prendre en compte sur l'application des règles relatives au décompte et au traitement des heures supplémentaires.**

Précisons que la loi n° 98 - 461 du 13 juin 1998 sur l'orientation et l'incitation relative à la réduction du temps de travail définit la notion de temps de travail effectif dans les termes suivants :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »

- **2^{ème} paragraphe :**

Il est important de noter que : *« le choix du mode d'organisation du travail relève du seul pouvoir de décision du chef d'entreprise »* ; parmi ces choix, l'article 314 de la convention collective, le nouvel article 314 bis inclus dans l'accord du 29 janvier 1999 et l'article 5.2 donnent la possibilité de travailler en équipe.

Dès lors se pose le problème des modalités de la prise de la brisure conventionnelle, dont les conditions d'application n'ont pas été modifiées, du fait de l'accord du 29 janvier 1999.

En fait, la question en suspens inscrite indirectement dans le paragraphe 2 est de **savoir si la brisure est ou non considérée comme temps de travail effectif.**

- **3^{ème} paragraphe**

La réponse à la question ainsi posée dépend de la façon dont la brisure est prise. **Si cette dernière s'intègre dans l'amplitude journalière de travail elle est considérée comme temps de travail effectif** mais elle s'exclut du temps de travail effectif si les salariés quittent le lieu d'exercice du pouvoir hiérarchique de l'employeur pendant cette brisure.

- **4^{ème} paragraphe**

En ce qui concerne la **brisure prise en fin de service, elle est exclue du temps de travail effectif**, sans remettre en cause les pratiques financières déjà existantes.