Contrôle du temps de travail, preuve et sanctions

Jeudi 10 juillet 2025
9h00-17h00
Paris

PROGRAMME

Contrôler les temps de travail et de repos, pour éviter les sanctions et prouver le nombre d'heures réellement effectuées ou pris… voilà un vrai casse-tête pour les RH et les managers.
La diversité des horaires, les souplesses accordées aux salariés dans la gestion de leur temps, ou la spécificité de leur activité, ne facilitent pas la tâche. Sans oublier le contrôle à distance des salariés en télétravail. Comment se prémunir en pratique des risques liés à la sur-connexion ?
Quid des dépassements inopinés effectués à l'insu de la hiérarchie, les connexions professionnelles en dehors des heures de travail, la vérification du respect des temps de repos des salariés en forfait en jours, ou les contrats de travail à temps partiel mal ficelés suivis de demandes de requalification en temps plein …

Dès lors quels dispositifs mettre en place ? Quelles précautions prendre ? Comment se défendre en cas de contentieux ou de procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail ?

Cette journée d'actualité, répondra à ces questions et à toutes celles que vous vous posez. Elle rappellera les règles applicables et les risques encourus en cas d'infraction. Et elle proposera, surtout, des solutions opérationnelles et fiables pour se mettre en conformité et se ménager des preuves au cas où …

Le contrôle du temps de travail : une obligation légale

Horaires collectifs ou individualisés : que prévoit le Code du travail ?

L'employeur est tenu d'informer les salariés sur les horaires et de contrôler la durée de travail. Quelles sont ces obligations en cas d'horaires collectifs, individualisés ou encore de souplesses accordées aux collaborateurs dans la fixation de leur heure d'arrivée et de départ ? Quelles sont les règles applicables en cas d'horaires individuels spécifiques, variables ou en cas d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ? Et qu'en est-il pour les salariés travaillant en dehors des locaux ? (Itinérants, déplacements, etc.).

Peut-on adapter ces règles par accord collectif ?

Droit à la déconnexion et organisations flexibles – Où en sommes-nous ?

Quelles entreprises ont l'obligation de négocier sur le sujet, ou à défaut d'établir une charte ? Quelles dispositions faut-il prévoir ? Ce droit peut-il réellement régler les problèmes d'hyper connexion ? Comment le faire respecter à l'ère du télétravail, où l'autonomie et la liberté d'organisation des temps côtoient dérives d'hyper connexion et risques psycho-sociaux ? Les modes de travail hybrides brouillent de plus en plus les frontières entre vie personnelle et professionnelle. Faut-il renforcer le droit à la déconnexion ?

Le contrôle en pratique : la boîte à outils

Quels procédés utiliser pour effectuer les contrôles (badges, relevés individuels …) et quelles informations peut-on, ou non, collecter ?

Quels sont les outils informatiques les plus fiables et les plus performants ?

Comment les intégrer dans un SIRH ? Comment gérer le suivi des données ?

Quelles sont les bonnes pratiques ou celles à proscrire (écrêtage automatique des heures …) ?

Quelle procédure adopter pour encadrer l'accomplissement d'heures supplémentaires ?

Comment encadrer les envois d'emails ou de SMS à caractère professionnel, envoyés en dehors des horaires ?

Temps de travail à haut risque de contentieux

Salariés en forfait jours

Quel suivi assurer ? Quels sont les outils de contrôle disponibles ? Quelles informations peut-on ou non collecter ? Quelle articulation entre l'autonomie du salarié et le contrôle du temps de travail ?

Temps partiel

Temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annuel, comment sécuriser le contrat de travail ?
Quid des heures complémentaires et des compléments d'heures ?
Comment éviter la requalification du contrat en temps plein ? Comment justifier du respect des horaires contractuels ?

Télétravail

Comment contrôler le temps de travail à distance ? De quels outils de contrôle efficients s'équiper (logiciels, application …) ? Comment se prémunir en pratique des risques liés à la sur connexion ?

Congés payés en arrêt maladie – Comment calculer ?

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, dite « DADUE », ouvre de nouveaux droits à congés payés en arrêt maladie. **Qu'en est-il de la mise en application pour les RH ?** A quels délais de prescription ces nouvelles règles sont-elles soumises ? Quelle est la règle instituée en matière de report ? Comment calculer l'arriéré des congés ?

Preuve des temps travaillés et temps de repos

A qui incombe, selon le cas, la charge de la preuve ? Les précisions de la jurisprudence.
Quels sont les éléments pris, ou non, en compte ? Comment se prémunir contre les comportements déloyaux ou les déclarations mensongères de certains collaborateurs ?

Rôle des représentants du personnel

Sur quoi et quand doivent-ils être consultés ? Quelles sont les informations à leur communiquer ou à mettre à leur disposition ? Quels sont leurs moyens d'action ?

Quand l'inspection du travail contrôle !

Les pouvoirs d'investigation de l'inspecteur du travail

Quels sont ses principales investigations ? A quelles données doit-il avoir accès ? Comment procède-t-il en pratique ? Peut-on transiger ou contester sa décision, dans quel délai et comment ?

Sanctions et recours

Quelles sont les recours du salarié et sur quoi peuvent-ils porter ? Quels sont les délais de prescription applicables ? Quelles sont les montants des amendes ? Qu'en est-il du délit pour travail dissimulé ?

Clôture

Temps de questions/réponses avec la salle sur l'ensemble des points évoqués lors de la journée

Avec les interventions de :

***Arnaud TEISSIER**, Avocat associé, CAPSTAN Avocats*
Un avocat
Un inspecteur du travail
***David GUILLOUET**, Avocat associé, VOLTAIRE Avocats*

*La journée est animée par **Arnaud TEISSIER**, Avocat associé, CAPSTAN Avocats*

Public :

- DRH et Responsables RH
- Directeurs et Responsables des affaires sociales
- Directeurs et Responsables juridiques
- Responsables santé-sécurité
- Représentants du personnel
- Avocats
- Experts comptables

Objectifs :

- Appréhender les bonnes pratiques de contrôle du temps de travail

- Se mettre en conformité avec des solutions opérationnelles fiables
- Identifier les pouvoirs de l'inspection du travail
- Mesurer les risques

Les plus pédagogiques

Tout au long de la journée, des cas pratiques seront présentés pour vous accompagner dans les démarches à mener

Pré-requis

Un bon niveau de maîtrise en droit du travail/ gestion RH est requis