

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le travail en continu

Le fonctionnement d'une entreprise industrielle 7 jour sur 7 doit obligatoirement être motivé pour des raisons économiques. Dans ce cadre là, le Code du Travail permet la mise en place du travail en continu.

Sommaire

- Quelles entreprises peuvent mettre en place le travail en continu ?
- Comment mettre en place le travail en continu ?

Quelles entreprises peuvent mettre en place le travail en continu ?

Seules les industries ou entreprises industrielles peuvent organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques. Le fonctionnement de l'industrie 7 jours sur 7 doit obligatoirement être motivé par des raisons économiques.

Article L 3132-14 du Code du Travail.

Comment mettre en place le travail en continu ?

Le travail en continu doit être prévu par la convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise.

A défaut, une dérogation pour le mettre en place peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social économique.

Le travail en continu est un cas de dérogation à la règle du repos dominical. Le repos hebdomadaire est alors attribué aux salariés par roulement.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur une année, à trente-cinq heures par semaine travaillée. Article L 3132-15 du Code du Travail.

Une équipe de suppléance est mise en place pour remplacer une autre équipe pendant ses jours de repos (ou pendant les congés payés). Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est alors attribué un autre jour que le dimanche. Article L 3132-16 du Code du Travail.

La mise en place des équipes de suppléance doit être prévue par l'accord collectif qui doit également préciser :

- Les conditions particulières de mise en œuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;
- Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

Article L 3132-17 du Code du Travail.

A défaut, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social économique. Article L 3132-18 du Code du Travail.

Attention : L'équipe de suppléance ne peut pas travailler en même temps que l'équipe qu'elle est censée remplacer. Seul un chevauchement de quelques heures peut être admis s'il est justifié, par exemple, par la prise de consignes pour assurer la continuité du processus de production.

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance doit être majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé. **Article L 3132-19 du Code du Travail.**

Enfin, il est interdit d'affecter un même salarié à 2 équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement. **Article R 3121-26 du Code du Travail.**