

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Durée du travail *Région*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Direction générale du travail

Service SAT

Bureau DASC1

Instruction DGT n° 2010-06 du 29 juillet 2010 relative aux règles de compétence territoriale en matière de dérogation à la durée du travail

NOR : MTST1081108J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les responsables des unités territoriales ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

Objet : règles de compétence territoriale en matière de dérogation à la durée du travail. Les règles de compétence territoriale en matière de dérogation à la durée du travail ont été évoquées dans plusieurs lettres ou notes émanant de l'administration centrale à destination des services déconcentrés. La présente instruction a pour objet de présenter de manière synthétique et dans un seul document l'autorité administrative qui est compétente pour prendre la décision.

1. Règles communes

1.1. Principes généraux

Accorder une dérogation aux règles de durée du travail nécessite une connaissance précise des raisons qui justifient la demande, et notamment l'organisation du travail de l'établissement et les accords éventuellement signés. Ceci implique de recueillir les avis formulés par les représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Aussi l'autorité administrative compétente pour traiter une demande de dérogation dans ce domaine est-elle l'autorité administrative dont relève l'établissement qui emploie les salariés concernés par la dérogation :

- l'inspecteur du travail pour les demandes de dérogation relatives au travail de nuit et celles relatives à la durée maximale journalière ;
- le DIRECCTE, ou par délégation le responsable de l'unité territoriale, ou par subdélégation l'inspecteur du travail (dans les conditions prévues par l'article R. 8122-2) pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale hebdomadaire.

On entend par « établissement » l'unité de travail disposant d'une autonomie de gestion, comme en matière de représentation du personnel. Dans le cas particulier d'un chantier de très grande ampleur, il appartiendra aux agents de vérifier s'il existe sur le lieu du chantier une organisation administrative qui puisse être assimilée à un établissement.

1.2. Lieu de travail des salariés distinct de l'établissement de rattachement

Si la question de la compétence est simple lorsque établissement et lieu de travail sont identiques, la situation est plus complexe lorsque les salariés visés par la demande n'exécutent pas leur travail au sein de l'établissement. Par exemple dans le cas où les salariés sont occupés sur des chantiers du bâtiment ou bien dans le cas où ils sont amenés à se déplacer dans différents départements, pour réaliser des travaux de maintenance, pour participer à un spectacle...

La réponse à la question de l'autorité compétente doit cependant reposer sur le même raisonnement :

- l'autorité compétente est celle dont dépend l'établissement qui emploie lesdits salariés : en effet, c'est elle qui a la possibilité de prendre une décision en disposant d'une connaissance exacte du droit applicable dans l'établissement (existence ou non d'un accord de modulation, par exemple), en ayant la connaissance des demandes antérieures de l'établissement dans ce domaine et en bénéficiant d'une vision complète de la durée du travail réalisée et des repos accordés. C'est celle aussi qui a la possibilité de rencontrer si elle l'estime utile les représentants du personnel ;
- la concertation entre l'autorité administrative compétente pour l'établissement et l'autorité administrative compétente pour le lieu de travail est incontournable : si la première a, en particulier, une vision globale de la durée du travail et des repos accordés, la seconde peut détenir des informations de contexte importantes pour la motivation de la décision et l'ampleur de la dérogation accordée.

À cet égard, il appartient donc au service qui reçoit la demande de se rapprocher systématiquement de l'autorité administrative compétente pour le lieu de travail avant de prendre la décision.

Après cette concertation préalable, l'autorité administrative décisionnaire transmettra un exemplaire de la décision prise aux services compétents pour le lieu où se déroule la prestation afin de permettre, le cas échéant, un contrôle pertinent de la durée du travail.

2. Cas particuliers

2.1. *Cas d'une entreprise comportant plusieurs établissements*

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise sollicitent une dérogation reposant sur un même motif, par exemple lorsque le lancement d'un nouveau produit entraîne une augmentation de la durée du travail dans tous les établissements, ce sont les mêmes principes qui s'appliquent : il appartient à l'autorité administrative compétente pour chacun des établissements de se prononcer. En effet, l'organisation du travail, la possibilité de recourir à des salariés sous CDD, la possibilité de négocier avec des partenaires sociaux peuvent différer d'un établissement à l'autre et influencer sur le contenu de la décision.

Il reste indispensable qu'une concertation ait lieu entre les différents décisionnaires afin d'assurer la cohérence des positions adoptées. De ce point de vue, l'autorité administrative compétente pour le siège social de l'entreprise jouera un rôle de coordonnateur. Selon l'importance du dossier, elle assurera cette concertation en lien étroit avec le niveau régional, voire avec la DGT.

Cas particulier : dans le cas d'une entreprise ayant des établissements distincts au sens des délégués du personnel mais avec un comité d'entreprise unique, l'autorité administrative compétente est celle de l'établissement où se trouve le comité d'entreprise.

2.2. *Cas des situations d'urgence*

Certaines situations manifestement inhabituelles, comme les tempêtes par exemple, vont nécessiter immédiatement après l'événement des interventions nombreuses en différents lieux.

Les règles de compétence demeurent inchangées ; il appartient à l'autorité administrative compétente pour l'établissement de statuer, autant pour les raisons précédemment citées que pour ne pas entraîner une multiplication des demandes et des interlocuteurs pour l'entreprise (qui devrait, en cas de chantiers multiples, si l'on retenait une compétence en fonction du lieu de travail, adresser autant de demandes de dérogation à la durée journalière que de sections concernées).

Les services doivent être très réactifs afin de concilier protection des salariés et nécessités économiques.

Lorsque l'employeur sollicite l'autorité administrative compétente pour son établissement en vue d'obtenir une dérogation à la durée journalière et/ou hebdomadaire du travail, il précisera dans sa demande les différents lieux de travail concernés. L'autorité administrative compétente contactera rapidement les différents agents concernés pour prendre sa décision.

Si l'employeur saisit à tort l'autorité administrative du lieu de travail pour obtenir une dérogation, celle-ci accusera réception de la demande (conformément au décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 pris pour application de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000), transmettra le dossier à l'autorité administrative compétente et avisera le demandeur du résultat de sa démarche.

De plus elle le renseignera sur les possibilités légales de déroger de sa propre initiative à la durée maximale journalière. Un modèle de courrier type sur ce sujet est joint à la présente fiche.

2.3. *Travaux réalisés par une entreprise extérieure dans les locaux d'une entreprise utilisatrice*

Lorsqu'une entreprise utilisatrice sollicite une dérogation à la durée du travail, il est possible que l'activité envisagée nécessite la présence de salariés appartenant à des sociétés extérieures.

Si les règles de compétence demeurent inchangées (l'autorité administrative compétente pour les salariés de la société extérieure sera celle de leur établissement de rattachement) il incombera à l'autorité administrative de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination nécessaire à la prise de décisions cohérentes entre elles.

2.4. *Travaux réalisés par une entreprise établie hors de France mais intervenant sur le territoire français*

Les règles relatives aux périodes maximales de travail applicables sont, en vertu de l'article 3 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, celles de l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. Par conséquent, l'entreprise étrangère qui envisage de dépasser les durées maximales, par exemple, se doit de solliciter une demande de dérogation.

En l'absence d'établissement en France, il appartient à l'autorité administrative du lieu de travail des salariés concernés de prendre la décision.

En cas de lieux de travail multiples, l'autorité administrative sollicitée s'assurera auprès de l'entreprise de la localisation des autres lieux d'intervention et se rapprochera des autres décisionnaires de façon à garantir la cohérence globale des décisions prises.

2.5. Travaux réalisés à l'étranger par une entreprise établie en France

Pour les mêmes raisons juridiques qu'indiqué ci-dessus, l'autorité administrative française n'a pas compétence pour se prononcer sur une demande de dérogation concernant une intervention se déroulant en dehors du territoire français, quand bien même le salarié concerné est rattaché à un établissement situé en France.

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBRESSELLE

Les règles de compétence sont résumées dans le tableau suivant

STRUCTURE de l'entreprise	AUTEUR de la demande	LIEU de l'intervention visée par la demande de dérogation	AUTORITÉ administrative compétente	COMMENTAIRE	EXEMPLE
Entreprise avec un établissement unique	L'entreprise	Dans l'établissement	L'autorité administrative territorialement compétente pour l'établissement		N° 1
Entreprise avec un établissement unique	L'entreprise	Lieux unique en dehors de l'établissement	L'autorité administrative territorialement compétente pour l'établissement	Il est indispensable que l'AA de l'établissement se concertent avec l'AA du lieu d'intervention et l'avise de sa décision	N° 2
Entreprise avec un établissement unique	L'entreprise	Lieux multiples en dehors de l'établissement	L'autorité administrative territorialement compétente pour l'établissement	Consultation et information des services déconcentrés du lieu de travail	N° 3
Entreprise avec différents établissements	Le siège social	Un seul établissement concerné	L'autorité administrative territorialement compétente pour l'établissement concerné		N° 4
Entreprise avec différents établissements	Le siège social	Plusieurs établissements concernés	L'autorité administrative territorialement compétente pour chaque établissement	Coordination assurée par le siège social	N° 5
Entreprise extérieure intervenant dans une entreprise utilisatrice	L'entreprise extérieure	Travaux réalisés chez le donneur d'ordre	L'autorité administrative territorialement compétente pour l'entreprise extérieure	Coordination assurée par l'AA du donneur d'ordre	N° 6
Entreprise étrangère	L'établissement auquel sont rattachés les salariés à l'étranger	Travaux réalisés en France	L'autorité administrative du lieu de travail		N° 7
Établissement en France	L'établissement auquel sont rattachés les salariés	Travaux réalisés à l'étranger	Incompétence de nos services		N° 8

Exemple n° 1

L'entreprise Dupont, située à Dijon, sollicite une dérogation à la durée journalière pour des salariés travaillant à Dijon. La section compétente est celle de Dijon.

Exemple n° 2

L'entreprise Filmatoutheure, située à Paris, sollicite une dérogation au travail de nuit pour le tournage de son film à Toulouse. La section compétente est celle de Paris.

Exemple n° 3

L'entreprise Toiture, située à Nancy, demande une dérogation à la durée hebdomadaire pour des interventions dans différents lieux en Charente-Maritime et en Vendée. La DIRECCTE compétente est celle de Meurthe-et-Moselle.

Exemple n° 4

L'entreprise Lesmeubles a son siège social à Évry et sollicite une dérogation à la durée journalière pour cause d'inventaire pour l'établissement de Tarbes. La section compétente est celle de Tarbes.

Exemple n° 5

L'entreprise Lesmeubles a son siège social à Évry et sollicite une dérogation à la durée journalière pour cause d'inventaire pour les établissements de Tarbes, de Lyon, de Metz et de Rouen. Les sections compétentes sont celles de Tarbes, de Lyon, de Metz et de Rouen, avec coordination par la section d'Évry.

Exemple n° 6

L'entreprise Informatique, installée à Rouen, intervient dans les locaux de l'entreprise Novel, située à Bordeaux et sollicite une dérogation à la durée journalière suite au réaménagement des locaux de son client. La section compétente est celle de Rouen, la coordination est assurée par la DIRECCTE d'Aquitaine.

Exemple n° 7

L'entreprise Maindor, implantée en Pologne, sollicite une dérogation à la durée hebdomadaire pour une intervention sur un chantier de Paris. La DIRECCTE compétente est celle d'Île-de-France.

Si elle demande une dérogation pour un chantier situé à Paris et un autre à Brest, chaque DIRECCTE prend une décision.

Exemple n° 8

L'entreprise Radio du Monde a son établissement à Marseille et sollicite une dérogation à la durée hebdomadaire pour envoyer un journaliste à Berlin. La DIRECCTE est incompétente.

Situation d'urgence

Lettre type pouvant être adressée ou remise à une entreprise qui sollicite à tort une dérogation à la durée du travail auprès de l'autorité administrative du lieu de travail (au lieu de celle de l'établissement) :

Madame, Monsieur,

Vous m'avez sollicité(e) afin d'obtenir une dérogation à la durée du travail journalière ou hebdomadaire ou au travail de nuit pour les salariés de votre entreprise.

Cette dérogation relève de l'autorité qui a en charge votre établissement, laquelle pourra vous accorder une dérogation couvrant votre activité sur plusieurs communes ou plusieurs départements.

Votre demande est transmise par mes soins à ce service, dont je vais me rapprocher afin qu'il dispose de l'ensemble des informations qui caractérisent la situation exceptionnelle que vous évoquez.

La réponse à votre demande vous parviendra dans un délai de 15 jours au plus, à compter de la date à laquelle j'ai reçu votre dossier.

Par ailleurs, je vous informe que, s'agissant des dérogations à la durée maximale quotidienne, l'article D. 3121-17 du code du travail prévoit les situations d'urgence. Vous disposez de deux possibilités :

- déroger à la durée maximale quotidienne de votre propre initiative et demander ensuite une régularisation ;
- déposer votre demande en précisant que vous anticipez la décision attendue eu égard aux circonstances.

Votre demande de régularisation devra être accompagnée de l'avis des représentants du personnel, s'ils existent dans votre entreprise.

Nos services restent à votre disposition pour tout complément d'information.