



## 2. LA PLANIFICATION DU TRAVAIL, DES EQUIPES ET DES PERSONNELS

École de prévention  
et de sécurité

## 2.1. Quelques notions sur la planification

### 2.1.1. Qu'est-ce que la planification ?

La planification dans les entreprises est d'une très grande complexité car elle mélange de façon intime la vie sociale et familiale et les contraintes professionnelles à la fois des dirigeants de l'entreprise, des responsables fonctionnels, des responsables de proximité et des salariés.

La planification d'horaires de travail vise, pour un horizon de planification d'un jour à quelques mois, à dimensionner une force de travail et à optimiser l'utilisation de cette ressource, de façon à couvrir un besoin exprimé par une charge de travail prévisionnelle, tout en respectant un ensemble de contraintes précises.

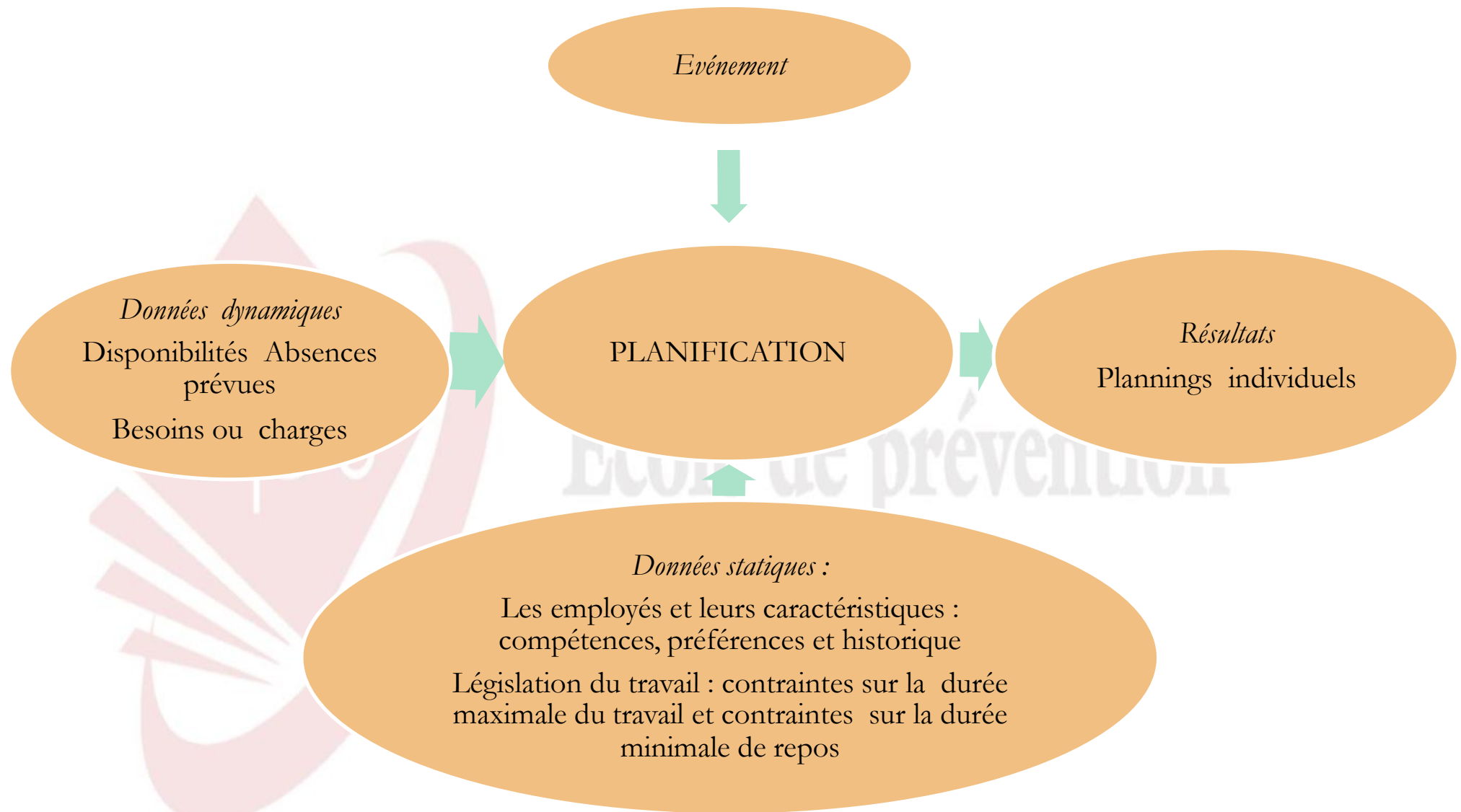
Elle aboutit à des programmes définissant les horaires de travail et de repos de la force de travail, en trouvant le meilleur compromis entre les préférences des différents acteurs.

Afin de rester pérenne dans l'économie globale moderne, toute entreprise doit organiser et planifier le travail de ses salariés. Cela passe par la détermination des capacités de tout un chacun, par le recensement des activités futures et des besoins en personnel.

L'entreprise doit satisfaire ces derniers en affectant la bonne personne, à la bonne place au bon moment. Cela sous-entend la satisfaction simultanée des aspects «JUSTE» :

Ecole de prévention  
et de sécurité

- Juridique : La législation française en matière de droit du travail (durées de travail et de repos) sur différents horizons de temps (journalier, hebdomadaire, mensuel et annuel).
- Social : répartition équitable des tâches entre salariés, entre hommes et femmes, avec respect des indisponibilités, préférences individuelles et autres souhaits des salariés. Répartition équitable du temps de travail et du repos.
- Technique : les règlements des différents métiers de l'entreprise (prise en compte des compétences et des niveaux requis).
- Économique : respect des besoins de l'entreprise à chaque moment de l'horizon de planification. Cela se présente comme la meilleure adaptation de l'énergie disponible aux charges à chaque moment de l'horizon. On cherche à ne pas dépenser inutilement cette énergie.



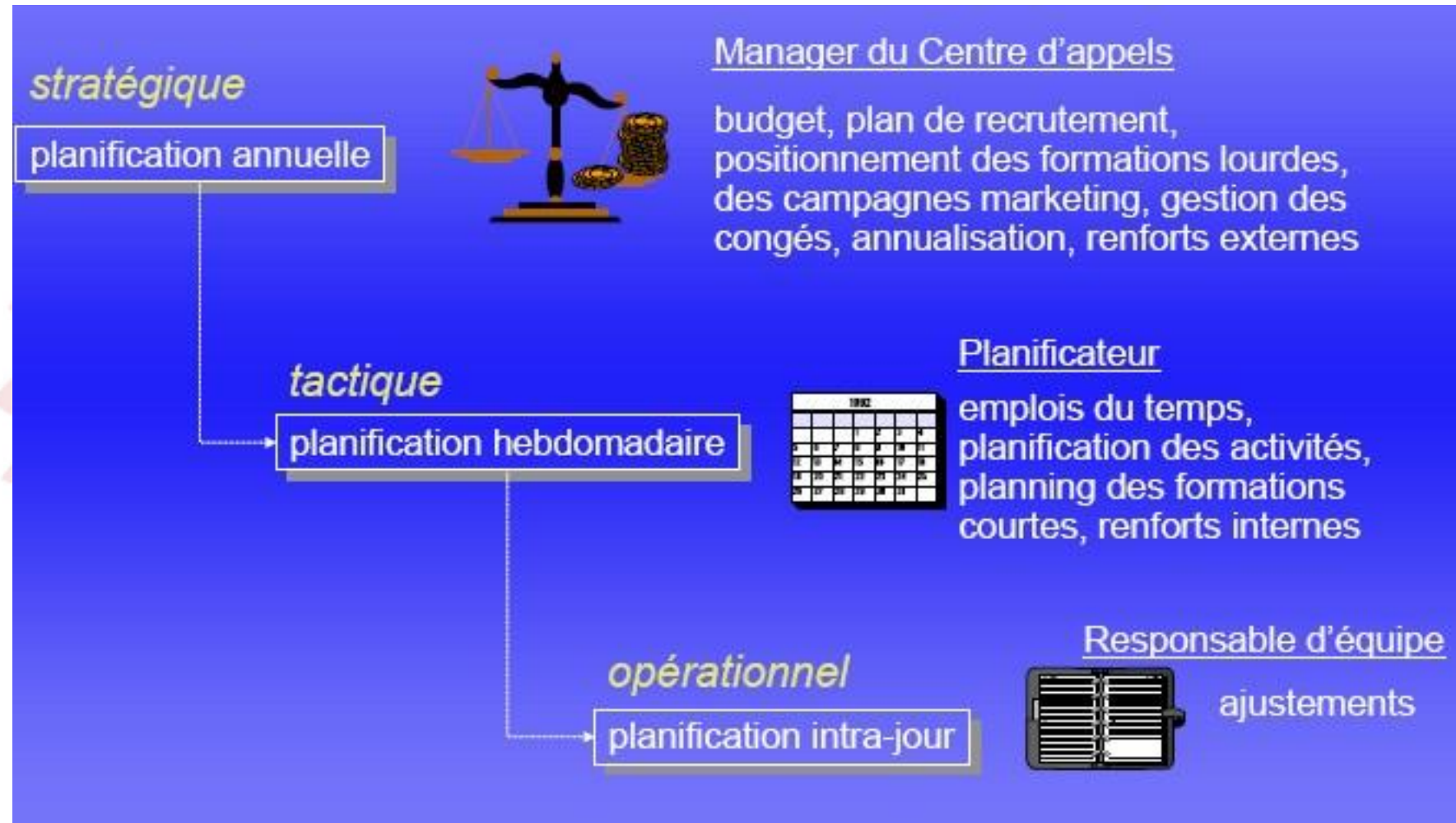
## 2.1.2. Quels sont les objectifs de la planification ?

- Maximiser l'utilisation des ressources humaines et assurer leur développement continu.
- S'assurer d'avoir les capacités de production nécessaires pour soutenir les objectifs organisationnels.
- Coordonner les activités de ressources humaines avec les objectifs organisationnels.
- Accroître la productivité de l'entreprise.

Disposer à tout instant des ressources compétentes en nombre suffisant pour traiter les différentes interactions clients selon les niveaux de services définis dans le respect des règles sociales à un coût optimal.

« The right person in the right place at the right time »

## 2.1.3. Trois niveaux de planification



La planification comporte 3 phases :

- Phase conception\_ : Cette phase couvre les activités dites stratégiques permettant de cerner le problème et de se poser des questions sur le contexte de planification. Pendant cette phase, on élabore les types de personnels (contrats), les horaires, les cycles de travail, les méthodes de prévisions des besoins...
- Phase ordonnancement :
  - Planning théorique : Obtenu par le déroulement d'un cycle de travail sur une année. On obtient un planning qui satisfait des besoins prédéfinis mais qui n'est pas forcément réalisable à cause des absences de types congés annuels ou formation.
  - Planning théorique ajusté : Il tient compte des absences prévues (congés, formations...)
  - Planning prévisionnel : Le planning théorique ajusté est porté à la connaissance du personnel. Cependant il peut encore subir quelques modifications pour tenir compte des aléas ou d'autres imprévus ?

- Planning réalisé : C'est le planning qui tient compte des retards, absences, heures supplémentaires
- Planning validé
- Phase de réaction\_ : Le planning validé est archivé et vient alimenter le processus de paie.  
Cette phase permet également de contrôler l'adhérence au planning prévisionnel et ajuster la prévision des besoins.  
On tire des conclusions sur le dimensionnement des équipes et au cas échéant, lance des embauches.

École de prévention  
et de sécurité

## 2.1.4. Qu'est-ce qu'un bon planning ?

- Si un planning est facile à obtenir, un bon planning l'est beaucoup moins. S'agissant des personnes, le coût d'un planning n'est pas la somme des coûts horaires des employés.
- En effet, la planification est rendue beaucoup plus complexe avec les contraintes et souhaits individuels. La satisfaction des salariés est un facteur important sur leur motivation et leur productivité. Il faut aussi tenir en compte les coûts indirects : la formation, les délais d'embauche ou de licenciement, la santé et la sécurité des salariés.
- Compte tenu des différents points de vue au sein d'une même entreprise, des contraintes complexes et parfois contradictoires, créer un bon planning implique à la fois une négociation entre le planificateur et les différents employés concernés, et un calcul d'optimisation combinatoire.

Qualité de service

Satisfaire la demande dans les meilleures conditions (notamment de délai)  
+ Souplesse dans la planification

PLANIFICATION

Coûts salariaux engendrés par  
La planification  
L'entreprise

Satisfaction sociale  
Respect des préférences individuelles  
+ horaires normaux et prévisibles



vention

- Pour le chef d'entreprise, le bon planning permet de dimensionner la force de travail au plus juste et d'utiliser ses ressources au bon moment pour fournir le meilleur service au meilleur coût. Cela est synonyme de réduction des heures supplémentaires, des coûts liés aux aléas imprévus ou des contrats à durée déterminée
- Le planificateur, afin de respecter les impératifs de productivité et de demandes des clients, veut disposer d'une souplesse suffisante en main d'oeuvre permettant de traiter les imprévus quotidiens.
- Le commercial lui, exige pour son client une qualité de service irréprochable dans les délais impartis.

- Pour le syndicaliste, un bon planning doit respecter sans scrupule la législation sur le temps de travail et sur le repos des employés, ainsi que les conventions collectives des différents métiers de l'entreprise.
- Le salarié recherche une satisfaction sociale de son travail, par rapport à ses contraintes de disponibilités, par rapport à ses préférences ou par rapport à l'équité de traitement. Le bon planning permet au salarié de travailler quand il veut et limite le recours aux horaires atypiques (pour chaque salarié), lui permettant d'organiser son temps libre.

École de prévention  
et de sécurité

### 2.1.5. La planification pour définir les actions liées aux ressources humaines

Un des objectifs de la planification est de s'assurer d'avoir les capacités de personnels nécessaires pour soutenir les objectifs organisationnels.

Pour cela, il est nécessaire d'analyser les écarts entre les besoins et les disponibilités de main d'œuvre.



Ecole de prévention  
et de sécurité

<b>Écart quantitatif</b>	<p>On est en présence d'un écart quantitatif lorsqu'on constate :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Un manque de main d'œuvre, c'est-à-dire que le nombre d'emplois disponibles au sein de l'entreprise est supérieur au nombre de personnes compétentes pour combler le poste</li><li>➤ Un surplus de main d'œuvre, c'est-à-dire que le nombre de personnes qualifiées est sensiblement supérieur au nombre de postes à combler.</li></ul>
<b>Écart qualitatif</b>	<p>On est en présence d'un écart qualitatif lorsqu'on constate :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Que le personnel n'a pas les compétences et les habilités nécessaires pour combler les postes à pourvoir;</li><li>➤ Que le personnel est surqualifié par rapport aux postes à pourvoir.</li></ul>

Lorsque le type d'écart est bien établi, il est plus facile de choisir les meilleures actions à poser pour combler les écarts constatés. Voici les actions possible à mettre en œuvre :

<b>TYPE D'ECART</b>	<b>ACTIONS</b>
<b>Écart quantitatif</b>	Embauche
	Programme de recrutement interne / externe
	Réduction du personnel
<b>Écart qualitatif</b>	Restructuration
	Évaluation de la performance
	Réaffectation des ressources
	Apprentissage, formation, perfectionnement

## 2.2. Quand la gestion du temps de travail se complexifie

### 2.2.1. L'organisation du temps de travail dans la CCN 3196 (Extrait de la CCN)

« Par application de l'article L. 212-5, le temps de travail peut être aménagé sur une période maximale de quatre semaines.

A l'intérieur de cette période, la durée hebdomadaire du travail est susceptible de variation dans la limite maximale de quarante-huit heures.

La répartition du temps de travail doit se répéter à l'identique d'une période à l'autre. Cette répétition étant appréciée relativement à la durée hebdomadaire du travail et non relativement à la répartition des jours de travail à l'intérieur de la semaine.

Le temps de repos entre deux services ne peut être inférieur à douze heures.

Vingt-quatre heures de repos doivent être prévues après quarante-huit heures de travail.

L'organisation des services de la période fait l'objet de plannings prévisionnels qui doivent être remis aux salariés au moins une semaine avant leur entrée en vigueur.

« Les plannings de vacation sont établis par référence à la durée de travail sur la base d'un horaire nominatif et individuel.

Toute modification doit être portée par écrit, sur un document identifiant l'entreprise, à la connaissance du salarié au moins une semaine avant son entrée en vigueur.

École de prévention  
et de sécurité

Cette modification ne remet pas en cause l'application des dispositions du présent accord.

Le délai spécifié d'une semaine pourra être réduit avec l'accord exprès du salarié concerné, notamment dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent notamment pour cause de :
  - Maladie, accident du travail.
  - Absences inopinées.
  - Congés pour événements familiaux.
  - Congé mutualiste.
  - Congé de représentation.

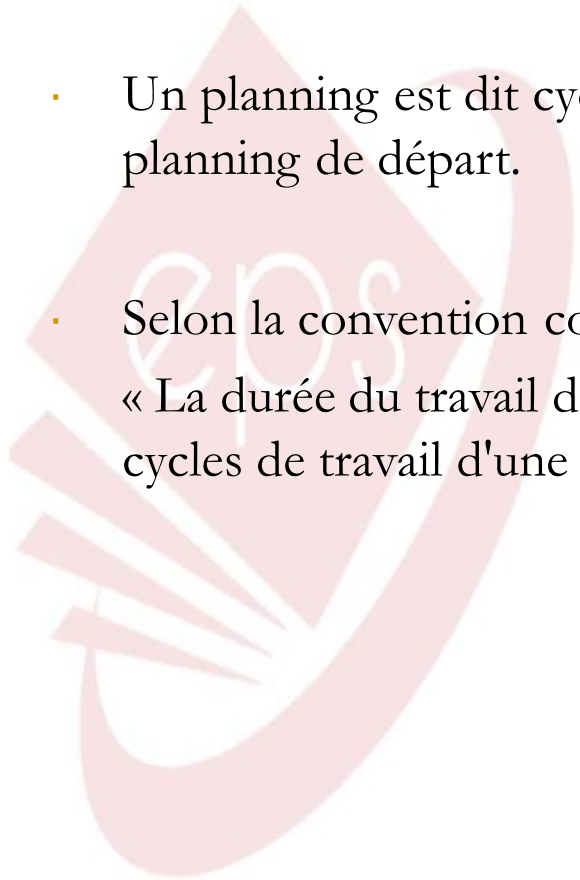
- Congés statutaires pour les représentants des organisations syndicales.
- Congés dans le cadre de la formation professionnelle continue.
- Heures de délégation pour les représentants du personnel.

Cette modification n'entraîne pas, pour des absences de courte durée, de changement au planning normal; le salarié absent retrouve à son retour son poste de travail.

- En cas de prestation supplémentaire demandée par le client :
  - Dans ce cas, l'accord du salarié intervenant en supplément doit être confirmé et formalisé par écrit. Un exemplaire contresigné est remis au salarié. Le refus d'un salarié d'assurer ce ou ces services supplémentaires ne pourra entraîner de sanctions d'aucune nature ; toute disposition contraire étant nulle de plein droit.
- Tout service supplémentaire ne pourra être compensé dans le cadre de la durée du travail par la suppression d'un service équivalent prévu au planning, sauf demande du salarié.

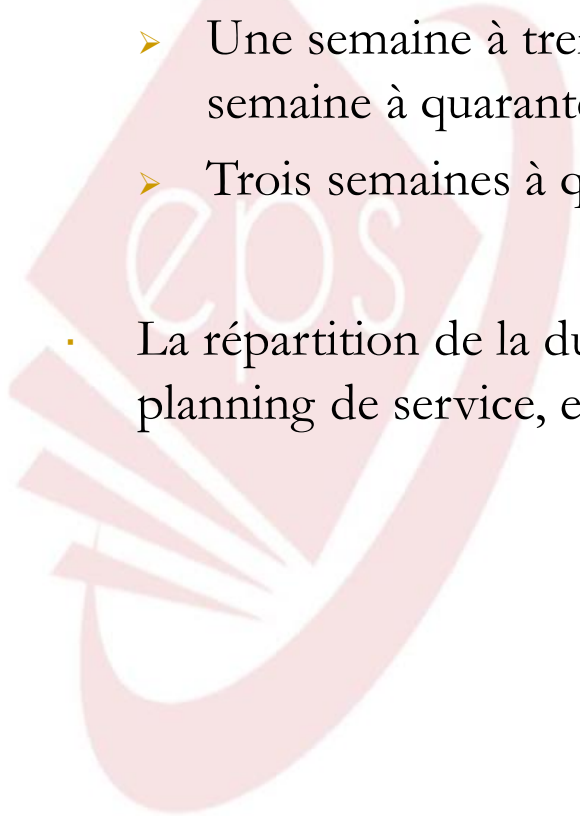
## 2.2.1. Les cycles de travail

- Un planning est acyclique s'il est différent chaque semaine.
- Un planning est dit cyclique si au bout d'une durée  $P$ , le salarié retrouve son planning de départ.
- Selon la convention collective 3196 « Entreprises de Prévention et Sécurité »:  
« La durée du travail dans les entreprises peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée maximale de huit semaines. »



École de prévention  
et de sécurité

- A titre indicatif, les cycles suivants peuvent être mis en place :
  - Trois semaines à trente-six heures, une semaine à quarante-huit heures.
  - Une semaine à trente-deux heures, une semaine à quarante heures, une semaine à quarante-quatre heures.
  - Trois semaines à quarante-quatre heures, une semaine à trente-six heures.
- La répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle est déterminée par le planning de service, elle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.



Ecole de prévention  
et de sécurité

- Toutefois, les entreprises ou établissements qui auront réparti la durée du travail sur une période de quatre semaines, constituée de trois semaines à trente-six heures et d'une semaine à quarante-huit heures, pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de quarante-huit heures sous réserve d'en avoir informé les salariés dans le délai de 48 heures.
- Il est convenu, pour la mise en place des horaires de travail, que la semaine de travail ne pourra excéder quatre fois douze heures, soit quarante-huit heures, et que sur douze semaines consécutives, elle ne pourra excéder quarante-six heures. Un jour de repos minimum sera ménagé après toutes périodes de quarante-huit heures de service.

École de prévention  
et de sécurité

### 2.2.3. Le temps de travail

- Le passage aux 35 heures, le 1er janvier 2002, dans toutes les entreprises n'est pas une obligation légale de réduire le temps de travail à 35 heures, mais une modification de la durée légale hebdomadaire du travail.
- Cette réduction facultative a pour conséquence :
  - D'entraîner l'application de la majoration pour heures supplémentaires dès la 36e heure.

Ecole de prévention  
et de sécurité

➤ De permettre aux employeurs :

- Soit de réduire unilatéralement ou par accord d'entreprise la durée effective du travail à 35 heures, avec ou sans une réduction de salaire et/ou un aménagement du temps de travail
- Soit de maintenir les 39 heures ou une durée effective supérieure à 35 heures à condition de respecter les durées maximales du travail et d'octroyer une bonification en salaire ou en repos pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures.

Ecole de prévention  
et de sécurité

Qu'appelle t'on durée de travail effectif ?

- Définition

- 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.
- Le travail effectif n'inclut pas le temps passé à l'habillage, le repas, les pauses, les astreintes, etc. (Sauf convention collective ou usage plus favorable les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

- Le port d'une tenue de travail est imposé au salarié par un texte (contrat de travail, règlement intérieur, convention collective, règlement, décret, loi...).
- Les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (chantier, par exemple).
- Dans tous les cas, elles doivent donner lieu à des compensations financières ou à des repos.
  - L'astreinte sans intervention est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.
  - L'astreinte avec intervention constitue un temps de travail effectif comptabilisé à ce titre dans la durée du travail.

## L'horaire collectif de travail

- Il appartient à l'employeur de déterminer l'horaire applicable dans l'entreprise après consultation du CE. L'horaire s'applique, en principe, à l'ensemble du personnel (horaire collectif), mais pour des raisons personnelles, il est possible de déroger à l'horaire collectif.

Exemple : L'employeur, après l'absence d'opposition du CE peut accorder des aménagements d'horaires (exemple : pour pratiquer un sport).

- L'horaire collectif appliqué dans un service, un atelier ou une équipe doit être affiché sur les lieux de travail à un emplacement visible.
- Cet horaire doit être daté et signé par l'employeur, un exemplaire doit être adressé à l'inspecteur du travail.
- Toute modification de l'horaire doit donner lieu aux mêmes formalités.

Les heures supplémentaires :

- Sont les heures accomplies au-delà de 35 heures par semaine ou de la durée d'équivalence.
- Elles ouvrent droit à des bonifications attribuées sous forme de repos compensateurs (RC), ou à des majorations de salaire.
- Le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées est limité :
  - A 220 heures par an et par salarié (accord prévoyant une faible variation de la durée hebdomadaire de travail (entre 31 heures et 39 heures)
  - Au-delà de ce contingent annuel, l'employeur doit prendre l'avis du comité d'entreprise et obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le repos compensateur :

- Les heures supplémentaires donnent lieu obligatoirement à une contre partie en repos.
- Seules les heures de travail effectif ouvrent droit au repos compensateur (les heures d'équivalence, les congés annuels, les jours fériés et les journées de repos compensateur sont exclus du décompte).
- Une convention ou un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement et des majorations d'heures supplémentaires par un RC de remplacement équivalent.

Ecole de prévention  
et de sécurité

Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes. Les heures supplémentaires intégralement compensées par le repos de remplacement ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel.

- Dans tous les cas, elles doivent donner lieu à des compensations financières ou à des repos.
- L'astreinte sans intervention est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.
- L'astreinte avec intervention constitue un temps de travail effectif comptabilisé à ce titre dans la durée du travail.

## Le repos compensateur :

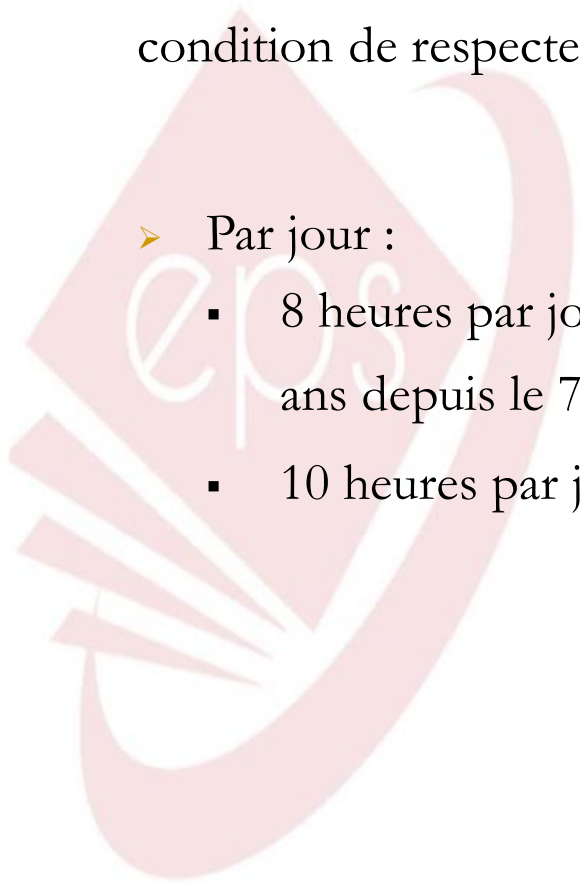
- Ne peut être remplacé par une indemnité.
- Doit être pris par journée entière dans les deux mois qui suivent l'ouverture du droit au repos (8 heures de repos acquis).
- Peut être pris par journée ou  $\frac{1}{2}$  journée.
- Ne peut pas être pris entre le 1er juillet et le 31 août.
- Passé le délai de 2 mois, l'employeur est obligé d'imposer au salarié la prise du repos dans un délai maximum d'un an. La journée de repos est payée comme une journée de travail.

## Les différents repos compensateurs

Entreprise concernées	Heures supplémentaires effectuées	Durée du repos compensateur
20 salariés et plus	Dans le cadre du contingent annuel de 220 heures par an.	50 % du temps accompli à partir de la 42 <sup>e</sup> heure dans la semaine ( soit 1/2 h pour 1 h suppl.).
	Au-delà du contingent légal de 220 heures par an.	100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures.
De 1 à 20 salariés	Dans le cadre du contingent annuel de 220 heures par an.	Aucun repos compensateur.
	Au-delà du contingent légal de 220 heures par an	50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures.

Les durées maximales de travail :

- La durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures peut être dépassée à condition de respecter les durées maximales, les pauses et repos suivants :
  - Par jour :
    - 8 heures par jour pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans depuis le 7 mai 2004 (contre 7 heures auparavant).
    - 10 heures par jour pour les salariés adultes.



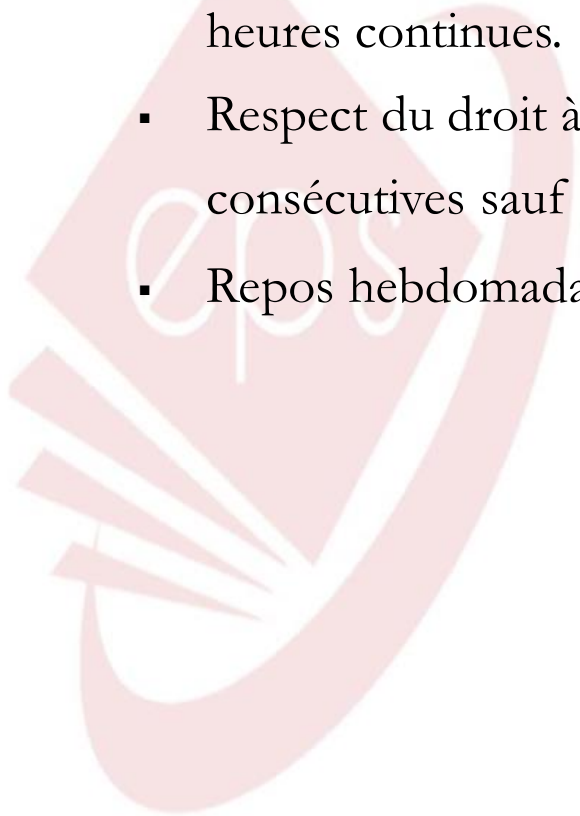
Ecole de prévention  
et de sécurité

➤ Par semaine :

- La durée hebdomadaire moyenne (calculée sur une période de 12 semaines consécutives) ne peut excéder 44 heures (dérogations possibles soit par autorisation administrative, soit par accord collectif étendu).
- La durée hebdomadaire absolue ne peut dépasser 48 heures (60 heures en cas de dérogation exceptionnelle autorisée par le directeur départemental du travail et de l'emploi).
- 35 heures en moyenne sur l'année pour les salariés postés qui travaillent en continu.

➤ Repos et pause :

- Pause minimale de 20 minutes pour un travail effectif quotidien excédant 6 heures continues.
- Respect du droit à un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives sauf dérogation.
- Repos hebdomadaire de 24 heures consécutives minimum.



Ecole de prévention  
et de sécurité

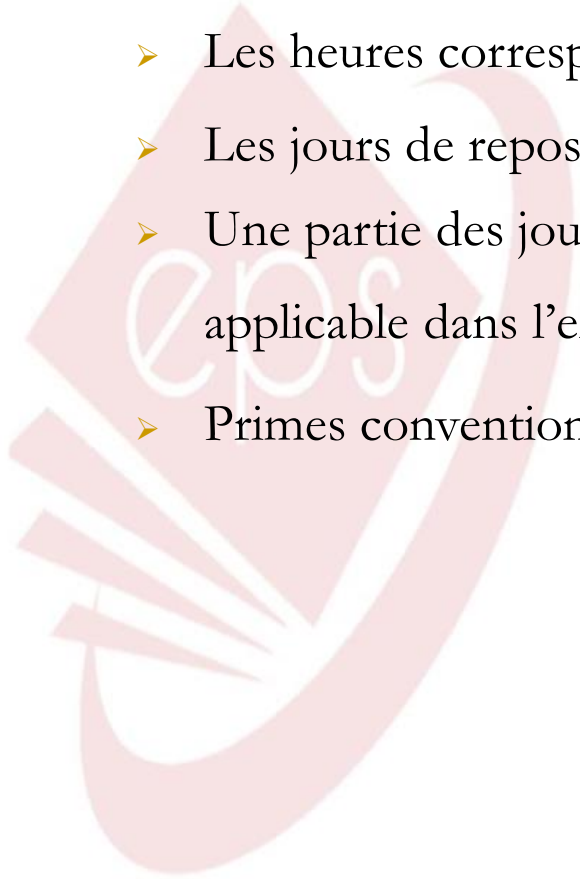
➤ Le Compte Epargne Temps :

Institué par Convention ou Accord Collectif.

- Principe : Dispositif qui permet au salarié d'épargner des jours de repos et certaines primes afin d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des sommes épargnées ou de périodes de congé ou de repos non prises -Loi Fillon-

Ecole de prévention  
et de sécurité

- En pratique, il peut être alimenté, dans la limite de 22 jours ouvrés par an, par :
  - 10 jours de congés payés.
  - Les heures correspondant au repos compensateur.
  - Les jours de repos des cadres au forfait jour.
  - Une partie des jours RTT à l'initiative du salarié quand cette modalité est applicable dans l'entreprise.
  - Primes conventionnelles, intéressement et participation.



Ecole de prévention  
et de sécurité

- Loi pour le pouvoir d'achat du 08/02/2008 :
  - Possibilité de racheter des journées ou demi journées acquises dans le cadre de RTT.
  - Salaire majoré de 25%.
  - Si journées acquises avant le 31/12/2007 (CET), cotisations sociales exonérées ( CSG et CRDS).
  - Si journées acquises depuis le 01/01/08, exonération d'impôt sur le revenu et réductions de cotisations sociales.

École de prévention  
et de sécurité

## L'aménagement de la durée du travail :

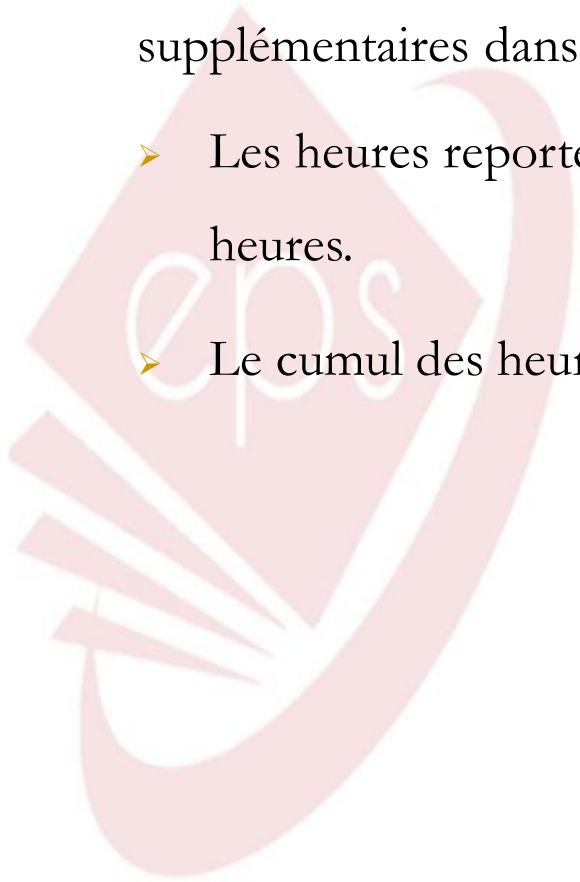
La loi permet d'apporter par convention collective ou par accord d'entreprise des modifications au principe de la durée légale du travail.

Cet aménagement permet d'atteindre des objectifs multiples :

1. L'amélioration des conditions de travail (horaire individualisé, travail à temps partiel) :

Les horaires individualisés ou libres, encore appelés horaires à la carte ou encore horaires variables, sont les horaires comportant une ou plusieurs plages fixes pendant lesquelles tous les salariés doivent être présents, et une ou plusieurs plages dites mobiles à l'intérieur desquelles les salariés peuvent choisir leur heure d'arrivée et leur heure de départ.

- les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine à l'autre, sans que ces heures soient considérées comme des heures supplémentaires dans les limites suivantes :
  - Les heures reportées d'une semaine sur l'autre ne peuvent excéder 3 heures.
  - Le cumul des heures reportées ne peut excéder 10 heures.



Ecole de prévention  
et de sécurité

2. L'augmentation de la durée d'utilisation des équipements des entreprises (travail posté, travail le week-end) :

Le travail en équipes successives (ou travail «posté»): des équipes se relaient, sans interruption, sur un même poste de travail :

Soit de façon continue 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. C'est le travail en continu (les «3x8»).

Soit de façon discontinue: deux équipes travaillant 8 heures (« 2x8 »).



École de prévention  
et de sécurité

Le travail le week-end :

Par convention de branche, ou à défaut après autorisation de l'inspecteur du travail, certaines entreprises industries peuvent faire travailler des équipes le week-end. La rémunération du travail est alors majorée de 50%.

3. La flexibilité des horaires en fonction des carnets de commandes (modulation et annualisation, temps partiel et travail intermittent).

La seconde loi sur les 35 heures propose de simplifier le régime complexe existant comprenant trois types de modulation du temps de travail, et de le remplacer par un système unique de modulation.

## L'Annualisation :

- Définition : La durée du travail peut varier sur l'année, dans la limite de 1 607 heures, le régime des heures supplémentaires étant alors en partie neutralisé.
- L'accord ou la convention doit prévoir :
  - Que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que ce soit sur un an.
  - Que cette durée n'excède pas 1607 heures sur l'année, sans pouvoir déroger aux durées maximales prévues par la loi.
- Les heures effectives au-delà de 1607 h/an seront rémunérées en HS selon les modalités vues précédemment.

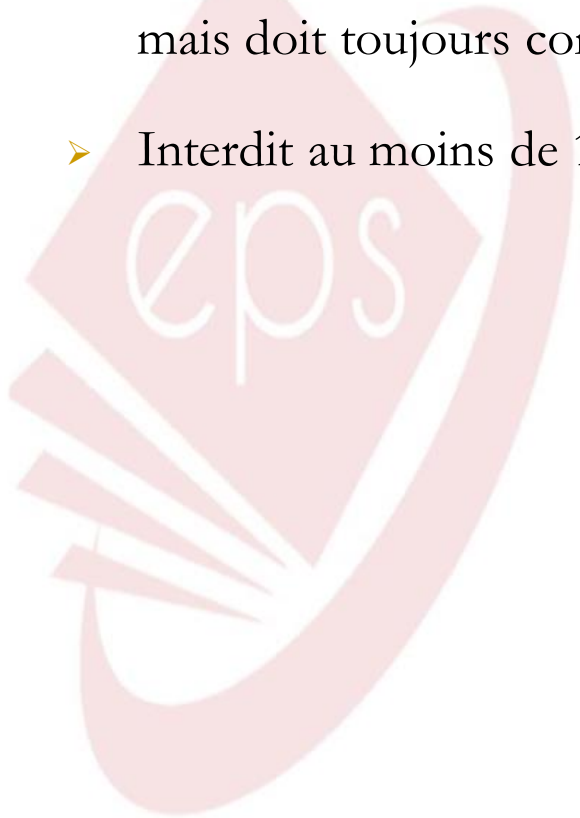
- Le salarié devra être prévenu au moins 7 jours à l'avance en cas de changement de son horaire de travail.
- L'annualisation du temps de travail peut prendre la forme de :
  - La modulation du temps de travail, avec les RF – Repos Flexibles – ne peut être mise en place que s'il existe :
    - ✓ Soit une convention ou un accord collectif étendu au niveau d'une branche.
    - ✓ Soit une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

- La durée du travail varie sur tout ou partie de l'année sans pouvoir excéder 1607 heures annuelles (ou un plafond inférieur fixé par accord collectif applicable à l'entreprise).
- L'annualisation peut faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année. Les semaines hautes étant compensées par les semaines basses.
- Lors des périodes de haute activité, le temps de travail ne peut dépasser les durées maximales prévues par l'accord de modulation.
- Ces durées maximales ne peuvent excéder celles prévues par le code du travail pour rappel :

- 10 heures par jour.
  - 48 heures par semaine.
  - 44 heures par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- Du travail intermittent : peut permettre un lissage des rémunérations (exemple mensuel) alors même que le travail est intermittent.
- De l'attribution de RTT (Réduction Temps de Travail).

Le travail de nuit :

- Définition légale : tout travail entre 21h00 et 6h00.
- Il peut être élargi (CC ou accord) ou déplacé (par exemple : 21h00 à 7h00, mais doit toujours contenir l'intervalle 0h00 à 5h00.
- Interdit au moins de 18 ans.



Ecole de prévention  
et de sécurité

## Le repos hebdomadaire :

- Les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée hebdomadaire minimale de 35 heures consécutives (48 heures pour les jeunes de moins de 18 ans).
- En principe, le repos est donné le dimanche.
- Dans la pratique, de très nombreux salariés travaillent le dimanche et certains peuvent même être amenés à travailler, dans certains cas, sept jours sur sept.

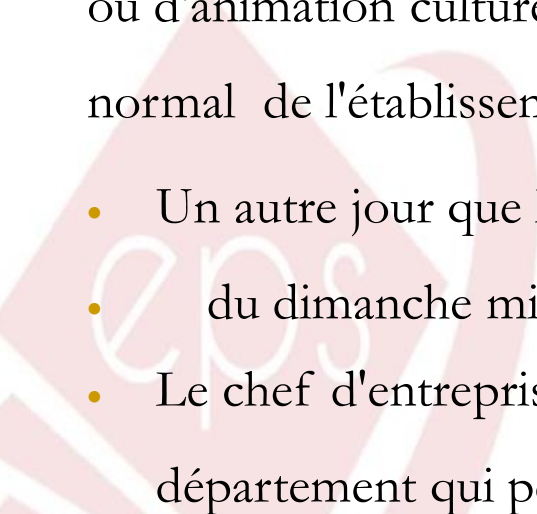
Ecole de prévention  
et de sécurité

Les dérogations au repos dominical :

- Le repos hebdomadaire est donné en principe le dimanche (repos dominical).
- La loi autorise un certain nombre de dérogations.
- Certaines professions sont autorisées par la loi à faire travailler leur personnel le dimanche. Le repos hebdomadaire est pris un autre jour par roulement. Le code du travail (art. L.221-9) énumère les activités autorisées à déroger au repos dominical :

Ecole de prévention  
et de sécurité

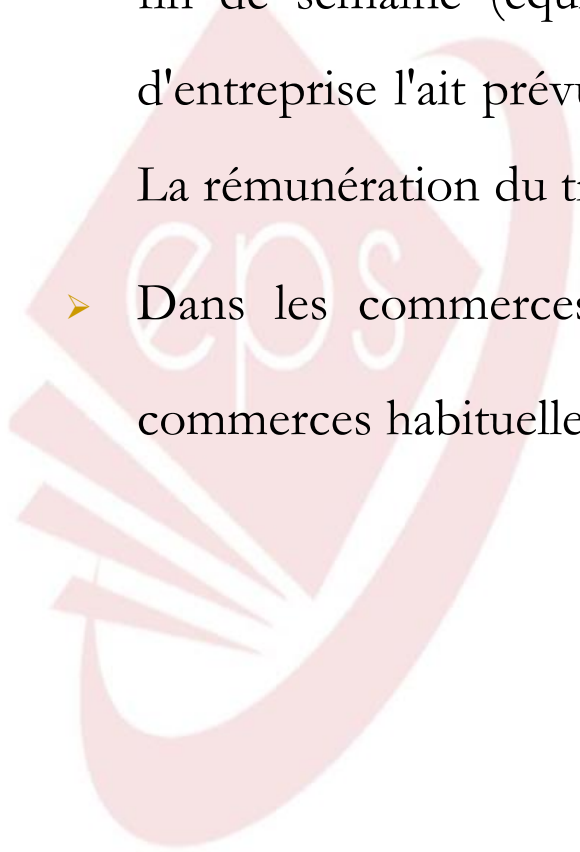
- Consommation immédiate et restauration (boucheries, traiteurs, glaciers, hôtels, restaurants, bars, tabacs...).
- Santé et soins (hôpitaux, soins médicaux, pompes funèbres, piscines...).
- Fleurs.
- Information (médias, prise de clichés...).
- Loisirs et spectacles (sportifs, artistiques, culturels, casinos, foires et salons, SACEM...).
- Transports et livraisons.
- Immobilier (agences immobilières, bureaux de vente, maisons témoins...).
- Tourisme (gares aéroports, syndicats d'initiatives, billetteries, établissements de change...).
- Sécurité (service d'opposition cartes bancaires, surveillance, gardiennage, lutte contre l'incendie etc.)

- 
- Lorsqu'il est établi que le repos le dimanche de tout le personnel est préjudiciable au public (sur les lieux touristiques ou d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente) ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement, le repos peut être donné :
- Un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'entreprise.
  - du dimanche midi au lundi midi.
  - Le chef d'entreprise doit demander une autorisation au préfet du département qui peut l'accorder pour une durée limitée.
- École de prévention  
et de sécurité

- Les entreprises industrielles fonctionnant en équipes successives (3 x 8, par exemple) peuvent utiliser une partie de leur personnel pendant les jours de fin de semaine (équipes de fin de semaine) à condition qu'un accord d'entreprise l'ait prévu ou que l'inspecteur du travail ait donné son accord.

La rémunération du travail le week-end est majorée de 50 %.

- Dans les commerces de détail, le maire peut autoriser l'ouverture des commerces habituellement fermés le dimanche, 5 dimanches par an.

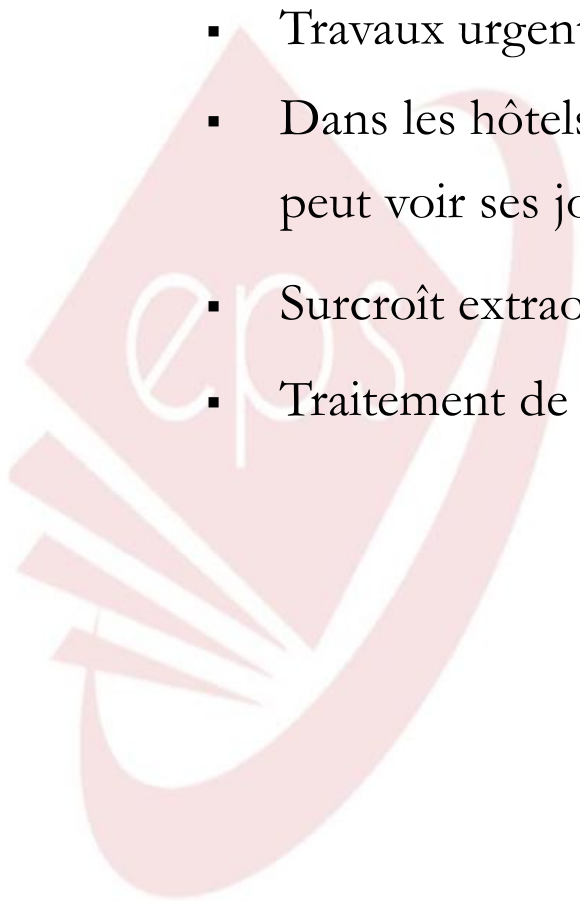


Ecole de prévention  
et de sécurité

➤ Suppression totale du repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans les cas suivants :

- Travaux urgents, pour prévenir des accidents ou pour les réparer.
- Dans les hôtels, restaurants (industries saisonnières), chaque travailleur peut voir ses jours de repos réduits à 2 par mois.
- Surcroît extraordinaire de travail.
- Traitement de matières périssables.



Ecole de prévention  
et de sécurité

## 2.3. Choisir un logiciel de planification

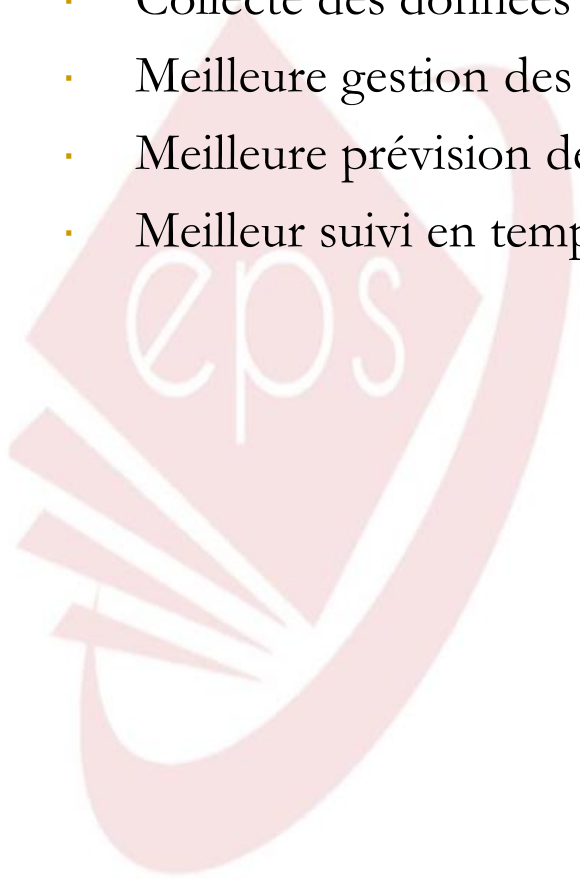
### 2.3.1. Les outils de planification disponibles

- Papier-crayon (et gomme).
- Feuille Excel.
- Macros Excel.
- Développement spécifique « maison ».
- Logiciel du marché :
  - Spécialisé
  - Module d'un logiciel de gestion

Ecole de prévention  
et de sécurité

### 2.3.2. Intérêt d'un logiciel de planification

- Planification des agents plus souple et plus efficiente.
- Collecte des données plus faciles.
- Meilleure gestion des plannings.
- Meilleure prévision des charge de travail.
- Meilleur suivi en temps réel.



Ecole de prévention  
et de sécurité

### 2.3.3. Pré-requis au choix d'un logiciel de planification

- Décrire l'organisation ciblée
- Connaître le processus de planification actuel
- Définir ses contraintes RH
- Identifier les activités de l'entreprise
- Définir les fonctions demandées
- Anticiper ses besoins à moyen terme
- Anticiper la mise en œuvre :
  - . Evolutions prévues du logiciel.
  - . Adaptation à l'organisation actuelle.
  - . Planifier les formations.

École de prévention  
et de sécurité