

Par sa décision du 11 mars 2009, aux conclusions de Luc Derepas, le Conseil d'État dessine une articulation nuancée entre le règlement et l'accord collectif qui s'inspire de celle bâtie par le Conseil constitutionnel entre la loi et l'accord collectif.

L'articulation entre le règlement et l'accord collectif

Le gouvernement peut-il renvoyer à un accord collectif étendu la détermination des modalités de décompte de la durée du travail ?

Yves Struillou, Conseiller d'État

La loi Aubry II a étendu les cas dans lesquels les salariés peuvent ne pas être occupés selon un même horaire collectif, notamment en donnant une reconnaissance légale aux conventions de forfaits en heures sur la semaine, le mois ou l'année. Le décret du 31 janvier 2000 a défini les modalités selon lesquelles la durée du travail doit être décomptée pour ces salariés. Ces dispositions ont été codifiées à l'article D. 212.21¹.

Cet article a prévu expressément que les modalités fixées par le code du travail ne sont pas applicables aux salariés concernés par des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ont été mises en place sur le fondement de conventions ou d'accords collectifs fixant eux-mêmes les modalités de contrôle de la durée du travail. Cette disposition a donc donné la possibilité de substituer à la norme réglementaire une norme conventionnelle négociée soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'entreprise. Elle n'a pas fait l'objet en son temps d'une contestation.

1 LES MODALITÉS DÉROGATOIRES DE DÉCOMPTE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La faculté ainsi reconnue aux partenaires sociaux d'écarter la norme réglementaire est limitée : elle ne peut pas jouer lorsque la durée du travail n'est pas fixée par une convention de forfait ou lorsque la convention ou l'accord collectif instituant la convention de forfait ne précise pas les modalités de contrôle de la durée du travail.

Les employeurs du secteur de la distribution directe des prospectus et des journaux ont été confrontés à la difficulté de respecter les modalités de contrôle fixées par le code du travail. En effet, l'organisation du travail dans ce secteur d'activité laisse une grande autonomie aux salariés et rend difficile l'enregistrement quotidien, prévu

par le code du travail, des heures de début et, surtout, de fin de chaque période de travail. Des poursuites pénales ont été engagées contre certains employeurs (*Cass. crim.*, 7 sept. 1999, n° 98-85.468, *Bull. crim.*, n° 183).

La convention collective nationale de la distribution directe² a aménagé pour les distributeurs un régime particulier en vertu duquel : « *Le calcul de la durée du travail procède, pour les activités de distribution effectuées pour l'essentiel en dehors des locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur; dans le cadre de l'exécution de son métier; en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail [...]. Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 212-1-1 du Code du travail et les décrets D. 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.* »³

L'avenant n° 9 signé le 1^{er} juin 2006 a ajouté la précision suivante : « *Cette mesure et ce contrôle s'effectuent à partir des informations contenues dans la feuille de route ou le bon de travail [...]. Ces documents sont à disposition de tout agent de contrôle.* »⁴

L'avenant a été étendu par le ministre chargé du travail le 14 décembre 2006 et les dispositions en cause n'ont donné lieu ni à une exclusion, ni à une réserve.

Toutefois, le ministère du travail a dû estimer que la licéité de la clause de la convention collective nationale pouvait être contestée. Par un décret du 4 janvier 2007 il a introduit à l'article D. 212-21 une nouvelle possibilité pour les partenaires sociaux de déterminer des modalités de décompte de la durée du travail en lieu et place des modalités fixées par le code. Cette possibilité supplémentaire⁵ joue pour « *les salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de branche étendus prévoyant une quantification préalablement déterminée du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail* ». ●●●

1. Ces dispositions sont reprises aux articles D. 3171-8 et D. 3171-9 du nouveau code.

2. CCN du 9 févr. 2004 étendue par arrêté du ministre chargé du Travail du 16 juill. 2004, *JORF*, 28 juill. 2004.

3. Art. 2.2.1.2,

Dispositions particulières/ Statut du distributeur.
4. Avenant du 1^{er} juin 2006, art. 2.2.1.2. L'avenant a été signé par les organisations syndicales CFDT, FO, CFTC, CGC et CGT du secteur.

5. Le décret du 4 janvier 2007 a repris la dérogation prévue initialement pour les salariés couverts par des accords collectifs prévoyant des conventions de forfait en heures (« a ») et a inséré par un « b » le nouveau cas de dérogation prévu.

●●● C'est le décret qui a été attaqué devant le Conseil d'État.⁶

Comme l'a exposé le rapporteur public devant la formation de jugement devant être examinée d'office par le juge la question de la possibilité pour le titulaire du pouvoir réglementaire – le Premier ministre – d'autoriser les partenaires sociaux à déroger aux dispositions réglementaires du code du travail relatives aux mesures de contrôle du temps de travail. À la lecture de la décision de la Haute juridiction administrative, force est de constater que la réponse apportée est toute en nuance : l'articulation qu'elle dessine entre le règlement et l'accord collectif s'inspire très fortement de celle qui a été bâtie par le Conseil constitutionnel entre la loi et l'accord collectif.

2 L'ARTICULATION ENTRE LA LOI ET L'ACCORD COLLECTIF

► L'approche du juge constitutionnel

La possibilité pour le législateur de renvoyer à la négociation collective dans le domaine du droit du travail n'allait pas de soi dans le cadre de la Constitution du 5 octobre 1958 dès lors que :

- d'une part, l'article 34 de la Constitution réserve à la loi la définition des principes fondamentaux du droit du travail ;

- d'autre part, la mise en œuvre des dispositions législatives relève de la compétence du pouvoir réglementaire, lequel est dans les mains du Premier ministre (*Const.*, art. 21).

Plusieurs décisions du Conseil constitutionnel, après avoir admis la possibilité pour le législateur de renvoyer à la négociation collective, ont contribué à préciser l'agencement entre la loi et l'accord collectif⁷.

Pour admettre la constitutionnalité d'un renvoi du législateur à la négociation collective, le Conseil constitutionnel s'est fondé sur le 8^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 repris par le Préambule de la Constitution de 1958. Il a estimé en 1989 que : « *il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail ou aux relations du travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser après une concertation appropriée, les modalités concrètes de mise en œuvre des normes qu'il édicte* » (décision n° 89-257 DC, 25 juil. 1989). Ce considérant de principe sera réaffirmé depuis (*v. la décision n° 99-423 DC, 13 janv. 2000, « loi Aubry II »*).

L'ouverture ainsi faite à la négociation conduit à placer sur le même rang la norme unilatérale réglementaire (le décret) et la norme négociée pour fixer les modalités d'application des dispositions législatives.

► Les conditions de l'articulation

Mais le législateur ne dispose pas d'une liberté totale et doit respecter les principes suivants :

1°) Il ne peut déléguer à la négociation la définition des principes fondamentaux du travail ainsi que les conditions et garanties de mise en œuvre des dispositions à valeur constitutionnelle, telle que la liberté syndicale (une telle délégation constituerait une « *incompétence négative* »).

2°) Il ne peut pas subordonner dans tous les cas la détermination des modalités concrètes d'application de la

loi à la conclusion d'accords collectifs (décision n° 93-328 DC, 16 déc. 1993) ; autrement dit, le législateur doit au moins prévoir l'intervention du pouvoir réglementaire à titre subsidiaire dans l'hypothèse où la négociation ne déboucherait pas sur un accord (décision n° 2008-568 DC, 7 août 2008, c. 14).

3°) le législateur doit suffisamment encadrer tant le renvoi à la négociation qu'au pouvoir réglementaire en définissant de manière précise les conditions de mise en œuvre de la loi⁸.

4°) Le législateur peut prévoir que l'accord collectif peut déroger à des règles d'ordre public mais, dans ce cas, il doit définir de manière précise les

conditions de forme et de fond de cette dérogation de sorte que l'accord collectif définisse des « *garanties au moins équivalentes* » à celles prévues par la loi (décision n° 96-383 DC, 6 nov. 1996).

L'ouverture faite par le Conseil constitutionnel à la négociation conduit à placer sur le même rang le décret et la norme négociée pour fixer les modalités d'application des dispositions législatives

3 QUAND LE POUVOIR RÉGLEMENTAIRE RENVOIE À L'ACCORD COLLECTIF

► La recherche d'une base législative

Le décret attaqué du 4 janvier 2007 visait les articles L. 620-7 et L. 212-2 du code du travail.

Comme l'a relevé le rapporteur public, le renvoi opéré au profit de l'accord collectif par le décret ne pouvait pas trouver son fondement dans les dispositions de l'article L. 620-7 alors applicables (*C. trav.*, art. L. 8113-6 *nouv.*) : en effet, si ces dispositions ouvrent la possibilité de modalités dérogatoires à la tenue de certains documents, ces modalités doivent être définies par décret.

Le décret du 4 janvier 2007 ne pouvait donc s'appuyer que sur les dispositions de l'article L. 212-2⁹ qui renvoyaient à un décret simple (et non à un décret en Conseil d'État) mais pris en conseil des ministres¹⁰.

Si la procédure prévue par l'article L. 212-2 a été respectée – le décret du 4 janvier 2007 a bien été pris en Conseil des ministres – force est de constater que la lettre de cet article n'autorise pas expressément les accords collectifs à définir des modalités dérogatoires s'agissant de la définition des mesures de contrôle de la durée du travail.

6. Sur les motivations du syndicat requérant :

« *Précompter n'est pas décompter* », T. Renard, *Dr. soc.* 2009, p. 721.

7. Pour un état de la question : J.-E. Schoettl, « *Le partage entre la loi et l'accord collectif de travail devant le Conseil constitutionnel* », *Petites Affiches*, 14 mai 2004, n° 97, p. 3 ; « *Le Préambule de la Constitution de 1946* », *Dalloz*, *comm. J. Daniel*, al. 8, Préambule.

8. C'est sur le terrain de l'insuffisance de l'encadrement de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent que le Conseil constitutionnel a censuré le renvoi de la loi aussi bien à la négociation qu'au décret prévu par la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (décision n° 2008-568 DC, 7 août 2008, c. 15).

9. Les dispositions de l'article L. 212-2 trouvent leur origine dans la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures ; la loi prévoyait que les décrets devaient « *se référer, dans le cas où il en existe, aux accords intervenus entre les organisations d'employeurs et de salariés intéressées* ». Sa rédaction est issue de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés : l'ordonnance a modifié l'article L. 212-2 pour introduire la possibilité d'accords collectifs dérogatoires. C'est l'article 25 de cette ordonnance qui a maintenu en vigueur les décrets d'application de la loi des 40 heures.

10. Les dispositions de l'article L. 212-2 ont été reprises aux articles L. 3122-47, L. 3121-52 et L. 3122-46 qui renvoient désormais non à des décrets en Conseil des ministres mais à des décrets en Conseil d'État.

► La lecture de l'article L.212-2 par le Conseil d'État

L'économie de l'article L. 212-2 est la suivante :

- le premier alinéa de l'article mentionne les domaines que les décrets d'application de la disposition législative fixant la durée légale du travail doivent traiter ; au nombre de ces domaines figure « *les mesures de contrôle* » ;
- le troisième alinéa du même article prévoit que des accords collectifs peuvent déroger à certaines dispositions des décrets et au nombre des dispositions auxquelles l'accord peut déroger... ne figurent pas « *les mesures de contrôle* ».

La comparaison des termes de ces alinéas ne peut que conduire à la conclusion que le pouvoir réglementaire ne peut pas légalement renvoyer à l'accord collectif la définition des mesures de contrôle. Telle est bien la lecture adoptée par le Conseil d'État en jugeant que les dérogations autorisées par la loi « *ne peuvent pas concerner les mesures de contrôle de la durée du travail* ».

Mais le Conseil d'État ne s'en est pas tenu là. En distinguant le principe même des mesures de contrôle et les « *modalités de contrôle* », il ouvre la possibilité d'un renvoi du pouvoir réglementaire à l'accord collectif sous certaines conditions.

4 LA FACULTÉ POUR LE POUVOIR RÉGLEMENTAIRE DE RENVOYER À L'ACCORD COLLECTIF

Le Conseil d'État a en effet censuré le décret attaqué au motif que le pouvoir réglementaire avait méconnu les dispositions de l'article L. 212-2 faute d'avoir précisé les conditions dans lesquelles la détermination des modalités de contrôle des heures de travail devrait intervenir.

Autrement dit, la Haute juridiction s'est fondée sur l'absence d'encadrement suffisant du renvoi opéré par le décret attaqué à l'accord collectif... ce qui revient à admettre qu'un tel renvoi est légalement possible sous les réserves suivantes :

- d'une part, il ne peut pas porter sur le principe même d'un contrôle du temps de travail : le principe d'une mesure de contrôle ne saurait être remis en cause par un accord collectif dérogatoire dès lors que l'article L. 212-2 n'autorise pas une telle possibilité ;
- d'autre part, ce renvoi doit être suffisamment encadré.

Le terrain qui a donc été choisi par le Conseil d'État pour annuler le décret ne condamne pas en soi le principe du renvoi à l'accord collectif : ce renvoi est possible sous la réserve que l'autorité réglementaire définisse de manière précise les conditions dans lesquelles l'accord collectif peut valablement définir des modalités de contrôle des heures

de travail, le principe du contrôle ne pouvant pas lui-même être remis en cause.

Le raisonnement qui sous-tend « l'ouverture » faite par le Conseil d'État présente de fortes similitudes avec l'approche du Conseil constitutionnel qui avait été rappelée par le rapporteur public. Ainsi :

- de même que le législateur ne peut pas renvoyer à l'accord collectif la définition des principes fondamentaux du travail, le pouvoir réglementaire ne peut pas légalement renvoyer à l'accord le principe du contrôle du temps de travail ;

– le pouvoir réglementaire, comme le législateur, peut non seulement renvoyer la définition des modalités d'application de la loi à l'accord collectif mais également autoriser ce dernier à déroger à la norme unilatérale, sous la réserve que cette délégation soit précisément encadrée de sorte que les salariés puissent bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles définies par le code du travail. Comme le précisait Luc Derepas dans ses conclusions : « *Le décret doit donc assurer que le système mis en place par la convention se traduira par un système effectif de décompte et d'enregistrement des temps de travail.* »

5 CONTINUITÉ JURISPRUDENTIELLE

Au demeurant, le Conseil d'État avait déjà admis que le pouvoir réglementaire puisse, même en l'absence d'habilitation expresse du législateur, renvoyer à des accords collectifs la possibilité de déroger à des dispositions réglementaires sous réserve que ces accords ne comportent pas des stipulations moins favorables aux travailleurs (*CE, Ass., 8 juil. 1994, n° 105.471, CGT, rec.*

p. 356)¹¹. Par cette décision, il avait été jugé qu'un décret pouvait légalement prévoir que des accords collectifs puissent déroger aux règles fixant la périodicité des examens des salariés par les médecins du travail dès lors que les contreparties prévues par le décret permettaient d'assurer le respect du principe dit de faveur¹². Si ce principe ne s'impose pas au législateur, faute d'avoir été reconnu comme principe de valeur constitutionnelle¹³, en revanche, il s'impose au pouvoir réglementaire comme principe général du droit du travail.

La solution finalement retenue s'inscrit donc dans une continuité jurisprudentielle et répond aussi à des considérations de plusieurs ordres :

- alors qu'il est admis maintenant depuis plus de vingt ans que le législateur – pour donner vie au principe de participation énoncé par le 8^e alinéa du Préambule de 1946 – puisse renvoyer à la négociation le soin ●●●

Le renvoi du décret à l'accord collectif est possible sous la réserve que l'autorité réglementaire définisse les conditions dans lesquelles l'accord peut valablement définir les modalités de contrôle des heures de travail

11. *Concl. G. Le Chatelier, JCP 1994, p. 2151.*

12. *Ce principe était énoncé par l'article L. 132-4 :*

« Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. » Cette disposition a été reprise à l'article L. 2251-1 qui a substitué aux termes « dispositions des lois et règlements » l'expression générique « dispositions légales ».

13. *Conseil. Constit. 13 janv. 2003, décision n° 2002-465 DC.*

●●● non seulement de préciser les modalités d'application de la loi mais également de définir des règles pouvant se substituer à la norme législative, l'interdiction qui serait faite au pouvoir réglementaire de renvoyer à la négociation la définition des modalités d'application de la loi pourrait apparaître comme étant à contretemps ;

– les acteurs de la négociation qui ont défini, sur la base d'une habilitation du législateur, des régimes dérogatoires en matière de durée du travail paraissent les mieux placés pour définir, dans le cadre d'une négociation d'ensemble, les modalités qui permettent d'assurer le respect des engagements souscrits et, dans ce cadre, les modalités qui permettent de contrôler le temps de travail dès lors que le principe même du décompte est respecté ;

– enfin, il ne faut pas se tromper sur la portée d'une interdiction de principe faite au pouvoir réglementaire

Les acteurs de la négociation sont les mieux placés pour définir les modalités qui permettent de contrôler le temps de travail

de renvoyer à l'accord collectif qui est toute relative... dès lors que ce pouvoir a toujours la possibilité de modifier les dispositions du code du travail pour y introduire directement la dérogation à la règle générale qui serait le fruit de d'une négociation préalable.

N'est-il pas finalement plus satisfaisant *in fine* de définir un cadre juridique qui permette au pouvoir réglementaire de renvoyer à la négociation sous réserve que ce renvoi assure aux salariés des garanties au moins équivalentes ? Le renvoi à la négociation n'est-il pas au demeurant lui-même un gage d'un meilleur respect de la règle de droit : à une norme générale mais inappliquée dans un secteur d'activité car inappropriée à celui-ci et qui ne peut être utilement invoquée par le salarié qu'après son départ de

l'entreprise ne faut-il pas préférer une norme adaptée et applicable qui assure une régulation effective de la relation de travail ... pendant le temps de travail ? ■

LES FONDEMENTS DE L'HABILITATION DES PARTENAIRES SOCIAUX À NÉGOCIER

LE FONDEMENT CONSTITUTIONNEL

► Huitième alinéa du Préambule de la Constitution, 27 oct. 1946

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

► Article 34 de la Constitution, 4 oct. 1958

« La loi détermine les principes fondamentaux :

[...]

– du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale »

► Conseil constitutionnel

« il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail ou aux relations du travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser après une concertation appropriée, les modalités concrètes de mise en oeuvre des normes qu'il édicte » (décision n° 89-257 DC, 25 juill. 1989).

LES HABILITATIONS LÉGISLATIVES GÉNÉRALES

► C. trav., art. L. 2221-1 (ancien article L. 131-1)

« Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales. »

► C. trav., art. L. 2251-1 (ancien article L. 132-4)

« Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. »

La place du « principe de faveur » dans la hiérarchie des normes de droit

1. Le principe de faveur n'est pas un principe de valeur constitutionnelle

Le Conseil constitutionnel a refusé de reconnaître le principe de faveur comme un « principe fondamental reconnu par les lois de la République », catégorie comprenant les règles de portée générale, intéressant les libertés fondamentales, les droits constitutionnellement garantis ou le fonctionnement des pouvoirs publics.

Selon le juge constitutionnel, le principe de faveur, qui n'a été introduit que par la loi du 24 juin 1936, n'a pas une portée générale en se bornant à prévoir que les accords collectifs peuvent comporter des stipulations plus favorables que les lois et règlements (v. J.-E. Schoettel, « Le partage entre la loi et l'accord collectif devant le Conseil constitutionnel », *Petites Affiches*, 14 mai 2004, n° 97, p. 3, commentaire de la décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004).

2. Le principe de faveur – principe de niveau législatif s'impose au pouvoir réglementaire en l'absence de disposition contraire expresse de la loi

Le principe de faveur constitue :

– un principe « fondamental » du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution (C. Const., 25 juill. 1989, décision n° 89-257 DC, c. 11),

– un principe général du droit (CE, Ass. 8 juill. 1994, n° 105.471, CGT, rec. p. 356) : en tant que tel, il s'impose au pouvoir réglementaire. Il s'ensuit que « si, en vertu du principe général du droit du travail selon lequel un accord collectif de travail peut toujours comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur, le gouvernement [peut] prévoir que des accords collectifs de travail [peuvent] comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles fixées par [un] décret, il ne [peut], en l'absence d'habilitation législative expresse, prévoir que des accords collectifs pourraient déroger aux règles posées par le décret dans un sens défavorable aux salariés » (CE, 27 juill. 2001, n° 220.067, Fédération nationale des transporteurs Force Ouvrière, tables p. 824).

LES HABILITATIONS LÉGISLATIVES SPÉCIALES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

► Article L. 212-2 (ancien code)

« Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article L. 212-1 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos, les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions. Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières. Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération. En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables. »

► C. trav., art. L. 3122-47

« Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives :

1° À l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ;

2° Aux périodes de repos ;

3° Aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables. »

► C. trav., art. L. 3121-52

« Des décrets en Conseil d'État déterminent les modalités d'application des articles L. 3121-5, L. 3121-10 et L. 3121-34 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces décrets déterminent, notamment :

1° Les conditions de recours aux astreintes ;

2° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

3° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions ;

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières. »

► C. trav., art. L. 3122-46

« Les décrets en Conseil d'État prévus à l'article L. 3121-52 déterminent également les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces décrets déterminent, notamment :

1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

2° Les périodes de repos ;

3° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

4° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu des résultats des négociations intervenues entre ces dernières. »