



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 02 février 2017

Page juridique SANTE PRIVEE

Le temps de travail : Les changements liés à la loi Travail



Introduction : La loi EL KHOMRI du 8 août 2016.

La loi du 8 août 2016, dite loi EL KHOMRI, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des professionnels se révèle être un facteur de changement en matière de droit du travail. Notamment à ce qui a trait aux dispositions du **temps de travail**.

En effet, la loi EL KHOMRI modifie en profondeur la physionomie du temps de travail dans l'entreprise en ce qu'elle hiérarchise explicitement les règles à appliquer, et met en place un nouveau rapport de forces dans l'application des normes en droit du travail.

La loi El Khomri pose les nouvelles fondations en matière de temps de travail. D'une part, en distinguant clairement entre normes obligatoires, conventionnelle et supplétive.

Le cadre général est posé par des règles d'ordre public, fixant un cadre global général et commun à tous. Dispositions que nul ne pourra modifier ou supprimer, s'imposant à tous les employeurs et salariés.

Des règles conventionnelles viennent insuffler un esprit de liberté et de négociation dans chaque entreprise adaptant ainsi le rythme de chacun aux nécessités et contraintes de sa structure de travail.

Enfin l'existence de règles supplétives qui permettent de combler l'absence de dispositions conventionnelles. Règles qui fixent des minima, des planchers ou des délais, dans le cas où cela ne serait pas prévu dans les accords de branche ou d'entreprise.

La loi du 8 août 2016 a généralisé le primat des accords d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. Aussi en cas de concours entre une convention d'entreprise et un accord de branche, c'est l'accord d'entreprise qui s'appliquera, même si cet accord est moins favorable que l'accord de branche, pour le salarié. Cette nouvelle hiérarchie est appelée à toucher d'autres domaines en droit du travail.

La primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche est entrée en vigueur le 10 août 2016, et concerne la plupart des dispositions relatives au temps de travail. En outre ce nouveau principe ne s'applique pas à l'article L2253-3 du code du travail, (salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaires, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Le temps de travail

L'article L3111-1 du code du travail dispose en substance que les dispositions relatives à la durée du travail sont applicables à tous les employeurs de droit privé et aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

1° Notions à connaître

Travail effectif : Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ces critères sont cumulatifs. Art L3121-1 CT.

Temps de pose et de repos : Correspond à un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité. Art L3121-2, al 1^{er} CT. Si travail quotidien de plus de 6h consécutif, le salarié a droit à une

pause de 20 minutes consécutive. Règle d'ordre public c'est-à-dire qu'on ne peut pas y déroger de quelque manière que ce soit.

CHANGEMENT LOI TRAVAIL QUI POSE QUE SEUL UN TEMPS SUPÉRIEUR À 20 MINUTES POURRA ÊTRE PRÉVU PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE OU À DÉFAUT PAR UN ACCORD DE BRANCHE.

Temps de trajet : C'est le temps relatif au déplacement du salarié pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

CHANGEMENT LOI TRAVAIL QUI INTRODUIT LA POSSIBILITÉ D'ACCORDER À UN SALARIÉ HANDICAPÉ DU REPOS SUPPLÉMENTAIRE SI SON TEMPS DE TRAJET EST MAJORÉ DU FAIT DE SON HANDICAP. PEUT ÊTRE PRÉVUE PAR ACCORD D'ENTREPRISE OU PAR UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR.

Astreinte : C'est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Art L3121-5 CT.

CHANGEMENT LOI TRAVAIL : Désormais le lieu de présence du salarié n'importe plus. Le critère essentiel réside dans sa capacité d'intervention. Le contenu des accords d'entreprise mettant en place les astreintes est complété. Ces accords doivent désormais mentionner les modalités d'information et le délai de prévenance des salariés qui doit correspondre à un délai raisonnable sinon application de règles supplétives à savoir 15 jours ou d'un jour franc en situation exceptionnelle.

Convention de forfait : L'entreprise et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire, incluant la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires. Selon les hypothèses, la convention de forfait peut être conclue soit sur une base hebdomadaire, mensuelle, en heures, ou en jours. Voir Art L3121-38, L3121-40 du CT.

CHANGEMENT LOI TRAVAIL : LA LOI TRAVAILLE APPORTE DES MODIFICATIONS NOTAMMENT EN L'INSERTION DANS LA CONVENTION DE DISPOSITIONS OBLIGATOIRES. (PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DU FORFAIT, CONDITIONS DE PRISE EN COMPTE POUR LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES ABSENCES AINSI QUE DES ARRIVÉES ET DÉPART EN COURS DE PÉRIODE). DE PLUS LES ACCORDS DOIVENT DÉTERMINER CERTAINES MODALITÉS OBLIGATOIRES.)

Heures supplémentaires : Toutes les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail, quelle que soit la durée conventionnelle du travail, doivent donner lieu aux majorations pour heures supplémentaires et peuvent donner droit à une contrepartie obligatoire en repos. Changement loi travail, laisse à l'accord d'entreprise la détermination du taux de majoration des heures supplémentaires. Respecter le minimum de 10%. C'est l'accord d'entreprise qui sera privilégié sur l'accord de branche qui était avant la loi la norme que devait respecter l'entreprise. A défaut d'accord le taux sera de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les heures suivantes. Cela va pousser les entreprises à négocier et voter le taux de majoration

Heures d'équivalences : Au regard du caractère intermittent du travail dans certains emplois, le travail étant interrompu par des périodes « creuses », il est possible d'instaurer un régime d'équivalence c'est-à-dire instaurer une présence supérieure à 35 h correspondant à 35h de travail effectif. Art L3121-13 du CT.

LA LOI TRAVAILLE VIENT PRÉCISER LE RÉGIME D'ÉQUIVALENCE ET EN DONNE UNE NOUVELLE DÉFINITION « IL CONSTITUE UN MODE SPÉCIFIQUE DE DÉTERMINATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET DE SA RÉMUNÉRATION POUR DES PROFESSIONS ET DES EMPLOIS DÉTERMINÉS COMPORTANT DES PÉRIODES D'INACTIVATIONS ». AVANT LA LOI 2016 MISE EN PLACE PAR LA CONCLUSION D'UN ACCORD DE BRANCHE OU PAR UN DÉCRET PRIS EN CONSEIL D'ÉTAT Désormais il pourra être prévu par un accord de branche étendu, sans qu'il soit nécessaire de le confirmer par décret en CE

Heures de récupérations : Heures qui ne correspondent pas à des heures supplémentaires et qui ne sont pas rémunérées mais qui parce que perdues en raison de certains événements, pourront être demandées par l'employeur. Obligation des salariés de les honorer même pour les salariés absents.

2° Règles applicables :

La durée légale de travail effectif des salariés est fixée à 35 h/semaine. Cela va du lundi 0h au dimanche, minuit. Au-delà de cette durée, on passe en heures supplémentaires. 1607 heures lorsqu'elle est annuelle et 218 jours lorsqu'elle est fixée par une convention de forfait jour.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée en principe à 10h. Peut être dépassée par autorisation de l'inspecteur du travail ou en cas d'urgence. Mais doit respecter les conditions fixées par décret.

DE PLUS UN ACCORD D'ENTREPRISE OU DE BRANCHE PEUT PRÉVOIR LE DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL DANS LA LIMITE DE 12H ET À LA CONDITION D'EN MENTIONNER LES MOTIFS (ACTIVITÉ ACCRUE OU POUR MOTIFS LIÉS À L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE). MAIS UN ACCORD D'ENTREPRISE MOINS FAVORABLE OU PAS PRIMERA SUR L'ACCORD DE BRANCHE.

Les durées hebdomadaires maximales de travail sont de 48h sur une semaine et 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Dérogation possible dans trois cas.

- Soit sur autorisation de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) en cas d'un surcroît extraordinaire d'activité dans la limite de 60 h par semaine.
- Soit par décret à la suite de la conclusion d'un accord, permettant de dépasser la durée maximale de 44h sur 12 semaines dans la limite de 46h sur 12 semaines.
- Et enfin à titre exceptionnel pour certains secteurs, dans certaines régions mais pas au-delà de 46h.

LA LOI TRAVAIL CONSERVE CES DURÉES MAXIMALES TOUT EN AMÉNAGEANT LES MODALITÉS DE RECOURS AUX DÉROGATIONS. POUR CE QUI EST D'ORDRE PUBLIC, ET EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES LE DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE DE 48H PEUT ÊTRE AUTORISÉ PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE SANS TOUTEFOIS DÉPASSER 60H. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DONNENT LEURS AVIS. ENFIN UN ACCORD DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE PEUT DÉROGER À LA DURÉE MAXIMALE DE 44H SUR 12 SEMAINES SANS DÉPASSER TOUTEFOIS 46H SUR 12 SEMAINES. ACCORD D'ENTREPRISE PRIORITAIRE SUR L'ACCORD DE BRANCHE.

LDAJ