

## LOI « TRAVAIL » : MESURES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL ET AU REPOS

### L'essentiel

La principale modification apportée par la loi « Travail », en matière de durée du travail et de repos, est l'instauration d'une nouvelle architecture du Code du travail en 3 niveaux :

- l'**ordre public**, défini dans le rapport de Jean-Denis Combrexelle comme « *les principes fondamentaux du droit du travail qui relèvent strictement du champ de l'article 34 de la Constitution ainsi que les normes de transposition du droit communautaire : ces principes et normes présentant un caractère impératif* ». Autrement dit, il s'agit des règles auxquelles il ne peut être dérogé ;
- le **champ de la négociation collective**, avec une **primauté donnée aux accords d'entreprise ou d'établissement sur les accords de branche**. Ce principe s'applique même si les accords de branche contiennent une clause de force obligatoire interdisant aux accords d'entreprise ou d'établissement de déroger dans un sens défavorable ;
- le cas échéant, **les dispositions supplétives**, qui s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'accord de branche.

Echappent à cette architecture, le chapitre relatif au repos hebdomadaire, les dispositions particulières aux jeunes travailleurs et le contrôle de la durée du travail et des repos.

Sauf indications contraires précisées dans le présent Bulletin d'Informations, les dispositions qu'il contient sont applicables depuis le **10 août 2016**.

*N.B. : pour une meilleure lecture, les nouvelles dispositions apparaissent en gras et des liens hypertextes ont été introduits sur les articles et textes mentionnés.*

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

#### TEXTES DE REFERENCE :

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels JO, 9 août 2016.

# TRAVAIL EFFECTIF, ASTREINTES ET EQUIVALENCES

## Travail effectif

(art. L. 3121-1 à L.3121-8 du Code du travail)

### ▪ **Ordre public**

- ✓ **Des définitions inchangées et un nouveau droit pour les travailleurs en situation de handicap**

La définition du **travail effectif** - qui relève désormais de l'ordre public - **reste inchangée.**

Ainsi, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les dispositions relatives aux temps nécessaires à la restauration, aux temps de pause, aux temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage et aux temps de déplacement professionnel restent également inchangées.

**Attention !** Désormais, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est **majoré du fait d'un handicap**, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

### ▪ **Champ de la négociation collective**

- ✓ **Nouveauté concernant les temps d'habillage et de déshabillage qui peuvent être assimilés à du temps de travail effectif à la place de contreparties**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche doit prévoir :

- soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, **soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;**
- des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

**La nouveauté réside, ici, dans le fait que l'accord d'entreprise peut assimiler les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif en lieu et place de contreparties.**

## ▪ Dispositions supplétives

- ✓ **Nouveauté concernant le contrat de travail qui peut désormais assimiler les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif à la place de contreparties**

A défaut d'accord :

- le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- le contrat de travail doit prévoir soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, **soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif** ;
- les contreparties prévues, lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

**La nouveauté réside, là encore, dans le fait que le contrat de travail peut assimiler les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif en lieu et place de contreparties.**

## Astreintes

(art. L.3121-9 à L.3121-12 du Code du travail)

## ▪ Ordre public

- ✓ **La définition de l'astreinte est modifiée**

Auparavant, une période d'astreinte s'entendait comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, **avait l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

**Cette obligation de demeurer à domicile ou à proximité est supprimée.**

Ainsi, le salarié peut se trouver en situation d'astreinte **lorsqu'il n'est pas sur son lieu de travail** mais qu'il est en mesure d'intervenir pour le compte de son entreprise.

Cette nouvelle définition tient ainsi compte des nouveaux moyens de communication (*téléphone portable, internet, etc.*). Une décision de la chambre sociale de la Cour de cassation du 2 mars 2016<sup>1</sup> avait d'ailleurs admis qu'un salarié était en astreinte dès lors qu'il est « *tenu durant les périodes litigieuses de pouvoir être joint téléphoniquement en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise* ».

Art. L.3121-9 al. 1 nouveau du Code du travail ► Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, **sans être sur son lieu de travail et** sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, **doit** être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

<sup>1</sup> Cass. Soc., 2 mars 2016, n° 14-14.919 (► cliquez [ici](#) pour accéder à l'arrêt).

La durée de cette intervention reste considérée comme un temps de travail effectif. Exception faite de cette durée d'intervention, la période d'astreinte est toujours prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article [L.3121-1 du Code du travail](#) et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles [L.3132-2](#) et [L.3164-2](#) de ce même code.

### **Rappel : Comment s'articule l'astreinte avec les repos obligatoires ?**

Lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, l'astreinte est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue. Cependant, dans le cas où l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de « *travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement* », le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien.

Lorsqu'une intervention a lieu durant un jour de repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. La dérogation au repos quotidien est possible à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif.

### ▪ **Champ de la négociation collective**

- ✓ **L'astreinte peut être mise en place par accord collectif ...**

Un accord collectif peut mettre en place un système d'astreinte. **La priorité est toutefois donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche.**

En effet, les astreintes peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche<sup>2</sup>.

### **Dans les Travaux Publics**

Il n'existe pas d'accord de branche sur les astreintes.

<sup>2</sup> Les accords de branche n'ont plus besoin d'être étendus.

L'accord collectif d'entreprise ou d'établissement doit fixer :

- le **mode d'organisation** des astreintes ;
  - les **modalités d'information et les délais de prévenance** des salariés concernés. La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être **portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable** (*disposition d'ordre public*) ;
  - la **compensation** sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle les astreintes donnent lieu (*disposition d'ordre public*).
- **Dispositions supplémentives**
  - ✓ **... ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur**

Comme cela était déjà le cas auparavant, à défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, **après avis et non plus information** du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Les modalités d'information des salariés concernés seront fixées par **décret en Conseil d'Etat**.

Quant à la programmation individuelle des périodes d'astreinte, elle est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

## Equivalences

(art. L.3121-13 à L.3121-15 du Code du travail)

La mise en place du régime d'équivalence échappe au principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

- **Ordre public**
- ✓ **Le régime d'équivalence est désormais défini**

Le régime d'équivalence est défini pour la 1<sup>ère</sup> fois comme **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'inaction**.

- **Champ de la négociation collective**
- ✓ **Le régime d'équivalence est mis en place par accord de branche étendu ...**

Auparavant, les équivalences pouvaient être instituées soit par décret pris après conclusion d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat.

Désormais, le régime d'équivalence peut être mis en place par un accord de branche dorénavant étendu et sans que cela ait été validé par décret.

Cet accord doit **déterminer la rémunération des périodes d'inaction**.

La disposition qui prévoyait que ces périodes étaient rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou aux accords collectifs de travail est ainsi supprimée.

#### **Dans les Travaux Publics**

Il n'existe pas d'accord de branche sur le régime d'équivalence.

- **Dispositions supplétives**

- ✓ ... ou, à défaut, par décret pris en Conseil d'Etat

A défaut d'accord de branche étendu, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'Etat.

---

## **DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL**

---

### **Temps de pause**

(art. L.3121-16 à L.3121-17 du Code du travail)

- **Ordre public**

- ✓ **La définition du temps de pause est précisée**

La définition du temps de pause - qui relève de l'ordre public - est précisée afin de prendre en compte la jurisprudence de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 20 février 2013<sup>3</sup>.

Ainsi, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes **consécutives**.

- **Champ de la négociation collective**

- ✓ **La possibilité de prévoir un temps de pause supérieur relève du champ de la négociation**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

#### **Dans les Travaux Publics**

Il n'existe pas d'accord de branche fixant un temps de pause supérieur.

- **Dispositions supplétives**

Il n'est pas prévu de dispositions supplétives dans ce domaine.

---

<sup>3</sup> Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-28.612 (► [cliquez ici](#) pour accéder à l'arrêt).

## Durée quotidienne maximale

(art. L.3121-18 à L.3121-19 du Code du travail)

### ▪ **Ordre public**

- ✓ **La durée quotidienne maximale reste fixée à 10 heures**

Sans changement avec la réglementation antérieure, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures, sauf :

- en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;
- en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret ;
- dans les cas prévus à l'article [L. 3121-19 du Code du travail](#) (cf. point suivant relatif au champ de la négociation collective).

### ▪ **Champ de la négociation collective**

- ✓ **Un dépassement limité à 2 motifs**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, **en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise**, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

L'accord d'entreprise ou d'établissement prime désormais sur l'accord de branche. Toutefois, **la loi limite la possibilité conventionnelle de déroger à la durée maximale quotidienne de 10 heures par jour à l'accroissement accru de l'activité ou à des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Enfin, l'accord de branche n'a plus à être étendu.**

### Dans les Travaux Publics

Voici les durées maximales quotidiennes prévues par les dispositions conventionnelles de branche :

Organisation de la durée du travail	Ouvriers	ETAM (hors forfait jours)	Cadres (hors forfait jours)
<b>Modulation (accord du 6 novembre 1998 – étendu)</b>	<p>Art. 5 du Titre 1 de l'Accord BTP du 6 novembre 1998 :</p> <p>10h/ jour</p> <p>Cette durée peut être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines.</p> <p>⇒ Les entreprises qui appliquent cet accord peuvent donc se prévaloir de cette dérogation conventionnelle. A défaut, il convient de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à ce qui est précité.</p>		
<b>Hors modulation</b>	<p>Art. 3.7 de la CCN des Ouvriers du 15/12/92 (étendue) :</p> <p>10 h/ jour</p> <p>Il n'existe pas de dérogation conventionnelle de branche. Il convient donc pour déroger de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à ce qui est précité.</p>	<p>Art. 4.1.6 de la CCN des ETAM du 12/07/06 (étendue) :</p> <p>10 h/ jour</p> <p>Il n'existe pas de dérogation conventionnelle de branche. Il convient donc pour déroger de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à ce qui est précité.</p>	<p>Pas de disposition dans la CCN des Cadres du 20/11/15</p> <p>Il n'existe pas de dérogation conventionnelle de branche. Il convient donc pour déroger de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement conformément à ce qui est précité.</p>

#### ▪ Dispositions supplétives

Il n'est pas prévu de dispositions supplétives dans ce domaine.

### Durées hebdomadaires maximales

(art. L.3121-20 à L.3121-26 du Code du travail)

#### ▪ Ordre public

- ✓ **Les durées hebdomadaires maximales restent les mêmes**

La durée **maximale** hebdomadaire de travail reste fixée, sauf dérogations, à :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;

- 44 heures sur 12 semaines consécutives.

En cas de circonstances exceptionnelles **et pour la durée de celles-ci**, le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures peut être autorisé par l'inspecteur du travail, dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, doivent toujours donner leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

- ✓ **Dérogation aux 44 heures sur 12 semaines : l'accord de branche n'a plus à être « avalisé » par décret**

Auparavant, il était possible de déroger à la durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines, dans la limite de 46 heures sur 12 semaines, par décret pris après conclusion d'un accord collectif de branche

Désormais, **un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche** peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives dans la limite de 46 heures sur 12 semaines.

#### 2 points à retenir :

- là encore, l'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche ;
- la **validation de l'accord de branche par un décret a été supprimée.**

### Dans les Travaux Publics

Voici les durées hebdomadaires maximales prévues par les dispositions conventionnelles de branche :

Organisation de la durée du travail	Ouvriers	ETAM (hors forfait jours)	Cadres (hors forfait jours)
<b>Modulation (accord du 6 novembre 1998 – étendu)</b>	<p>Art. 5 du Titre 1 de l'Accord BTP du 6 novembre 1998 :</p> <p>45 heures hebdomadaires en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives</p> <p>Si vous souhaitez déroger au-delà de cette limite - dans la limite légale de 46 heures sur 12 semaines - il convient de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, de déroger conformément aux dispositions supplétives détaillées ci-après.</p>		
<b>Hors modulation</b>	<p>Art. 3.7 de la CCN des Ouvriers du 15/12/92 (étendue) :</p> <p>46 heures hebdomadaires en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives</p>	<p>Art. 4.1.6 de la CCN des ETAM du 12/07/06 (étendue) :</p> <p>45 heures hebdomadaires en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives</p> <p>Si vous souhaitez déroger au-delà de cette limite - dans la limite légale de 46 heures sur 12 semaines -, il convient de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de déroger conformément aux dispositions supplétives détaillées ci-après.</p>	<p>Pas de disposition dans la CCN des Cadres du 20/11/15.</p> <p>Il n'existe pas de dérogation conventionnelle de branche. il convient donc de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, de déroger conformément aux dispositions supplétives détaillées ci-après.</p>

#### ▪ Dispositions supplétives

- ✓ **Dérogation aux 44 heures sur 12 semaines : l'autorisation de l'inspection du travail rendue possible**

A défaut d'accord, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines, peut, désormais, **être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat**, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures sur 12 semaines.

**Auparavant, seul un décret pris après conclusion d'un accord collectif de branche permettait de déroger.**

Par ailleurs, la loi « Travail » ne modifie pas le régime des dérogations aux 44 heures sur 12 semaines à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises. Un décret pris en Conseil devra, toutefois, en déterminer les conditions.

Dans tous les cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

---

## DUREE LEGALE ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

---

**Durée légale (ordre public)**  
(art. L.3121-27 du Code du travail)

✓ **La durée légale de travail effectif reste fixée à 35 heures**

La durée légale de travail effectif des salariés à **temps complet** - précise la loi « Travail » - reste fixée à 35 heures par semaine.

La référence au caractère « civile » de la semaine a été supprimée pour l'appréciation de ces 35 heures et le décompte des heures supplémentaires ; ceux-ci pouvant être définis par accord.

---

**Heures supplémentaires**  
(art. L.3121-28 à L.3121-40 du Code du travail)

Hormis l'introduction de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, les dispositions relatives aux heures supplémentaires restent globalement identiques.

▪ **Ordre public**

✓ **Les heures supplémentaires clairement définies**

La loi définit clairement l'heure supplémentaire comme « **toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente** » qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent toujours droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Par ailleurs, les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Enfin, les anciennes dispositions du Code du travail relatives à la non-imputation des heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'[article L.3132-4 du Code du travail](#) ne s'imputant pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sont toujours d'actualité. Il en est de même des dispositions applicables aux

entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire<sup>4</sup>.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

##### ✓ **Taux de majoration et contingent d'heures supplémentaires**

L'accord d'entreprise ou d'établissement prévaut, désormais, sur l'accord de branche pour **déterminer la période de 7 jours consécutifs constituant la semaine** pour le décompte des heures supplémentaires.

Il en est de même s'agissant du taux de majoration des heures supplémentaires qui ne peut, toutefois, pas être inférieur à 10 % et du contingent annuel d'heures supplémentaires.

En effet, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche (*qui n'a plus besoin d'être étendu*) :

- Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

#### **Dans les Travaux Publics**

L'article 3.8 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 (*réécrit par l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002*), l'article 4.1.2 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 et l'article 7 de l'accord du 6 novembre 1998 ne définissent pas de taux de majoration et font un renvoi aux dispositions légales en vigueur. Il était donc déjà possible avant la loi « Travail » par accord d'entreprise ou d'établissement, de prévoir des taux de majoration des heures supplémentaires inférieurs à ceux prévus dans la loi dans la limite de 10 %.

- Définit le **contingent annuel** d'heures supplémentaires.

#### **Dans les Travaux Publics**

Les contingents annuels conventionnels de branche sont de :

- 180 heures ;
  - 145 heures pour les entreprises dont la durée du travail est annualisée.
- Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la **contrepartie obligatoire sous forme de repos**. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à :
    - 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

<sup>4</sup> Cf. art. L.3121-31 du Code du travail (► [cliquez ici](#) pour accéder à l'article).

- 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

### **Dans les Travaux Publics**

Dans les textes conventionnels de branche des Travaux Publics, cette contrepartie obligatoire en repos est de 100 % pour les Ouvriers (*art. 3.6 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992*) et les ETAM (*art. 4.1.3 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006*).

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Par ailleurs, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut, comme c'était déjà le cas auparavant :

- prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;
- prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

Enfin, un accord d'entreprise **uniquement** peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement. Auparavant, cette possibilité était également offerte au texte soumis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

### ▪ **Dispositions supplétives**

#### ✓ **Des dispositions similaires à la réglementation antérieure**

Sauf stipulations contraires dans un accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux mêmes taux de majorations que ceux qui existaient auparavant, soit :

- 25 % pour chacune des 8 1<sup>ères</sup> heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut toujours être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise

ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Par ailleurs, l'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos reste fixée à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Enfin, à défaut d'accord :

- un décret détermine le contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent ;
- les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

---

## AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE, HORAIRES INDIVIDUALISES ET RECUPERATION DES HEURES PERDUES

---

### Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

(art. L.3121-41 à L.3121-47 du Code du travail)

#### ▪ **Ordre public**

- ✓ **Décompte des heures supplémentaires en cas d'aménagement du temps de travail**

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, **les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.**

Cette période de référence ne peut dépasser :

- **3 ans** en cas d'**accord collectif** ;
- **9 semaines** en cas de **décision unilatérale de l'employeur.**

Décompte des heures supplémentaires	
Période de référence annuelle	HS = heures effectuées au-delà de 1607 h
Période de référence < ou > à 1 an	HS = heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un **délai raisonnable** de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

La loi « Travail » **rappelle** que la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

- ✓ **Un aménagement du temps de travail sur 3 ans désormais possible**

Auparavant, il était possible, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à un an.

Cette possibilité **est, désormais, portée à 3 ans à condition qu'un accord de branche l'y autorise**.

#### ***Dans les Travaux Publics***

Il n'existe pas d'accord de branche permettant de mettre en place un système d'aménagement du temps de travail sur 3 ans. Cet aménagement reste donc limité à 1 an.

En cas d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche sur l'aménagement du temps de travail, celui-ci doit prévoir :

- la **période de référence**, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, 3 ans (*nouveauté*) ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail (*sans changement*) ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence (*sans changement*).

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il doit toujours

prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

**La loi « Travail » précise que l'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.**

Par principe, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence :

- si la période de référence est supérieure à un an, l'accord collectif doit prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré. Il s'agit de la fameuse « limite haute ».
- si la période de référence est inférieure ou égale à un an, la fixation d'une telle limite reste facultative.

Ces heures supplémentaires rémunérées en cours de période avec le salaire du mois considéré, n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence. Elles ne seront donc pas rémunérées deux fois.

*N.B. : ces dispositions sur le décompte des heures supplémentaires existaient déjà avant la loi « Travail », seule la rédaction a été revue.*

L'accord peut toujours prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

### **Dans les Travaux Publics**

L'accord de branche du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP permet aux entreprises de Travaux Publics d'annualiser la durée du travail.

Les entreprises de Travaux Publics peuvent donc se prévaloir de cet accord dont l'application directe est sécurisée par la loi « Travail ». En effet, la loi précise que les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif cessent d'être applicables aux accords collectifs conclus antérieurement à sa publication.

#### **▪ Dispositions supplétives**

- ✓ **Un aménagement du temps de travail mis en place par l'employeur étendu à 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés**

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut, dans des conditions qui seront fixées par décret, mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur :

- **9 semaines** pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- **4 semaines** pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Auparavant, cette possibilité était limitée à 4 semaines au plus quel que soit l'effectif. **Il s'agit donc d'une souplesse offerte aux entreprises de moins de 50 salariés.**

A défaut de stipulation dans l'accord, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou des horaires de travail est fixé à 7 jours.

#### **Dans les Travaux Publics**

L'accord de branche du 6 novembre 1998 précité prévoit que le délai de prévenance est de 5 jours calendaires minimum, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise.

## **Horaires individualisés et récupération des heures perdues**

(art. L.3121-48 à L.3121-52 du Code du travail)

### ▪ **Ordre public**

- ✓ **Horaires individualisés : suppression de l'information de l'inspecteur du travail dans les entreprises dotées de représentant du personnel**

L'employeur peut toujours, comme c'était le cas auparavant, mettre en place à la demande de certains salariés un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre **après avis conforme** du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

**Dans les entreprises dotées de représentant du personnel, l'inspecteur du travail n'a plus à être informé de la mise en place d'horaires individualisés.**

**En revanche, dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail est toujours requise. L'accord du personnel n'est, en revanche, plus requis.**

Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle continuent de ne pas être considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

Les dispositions relatives aux salariés handicapés ainsi qu'aux aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée sont sans changement<sup>5</sup>.

- ✓ **Récupération des heures perdues : pas de changement**

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;
- d'inventaire ;
- du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

<sup>5</sup> Cf. art. L.3121-49 du Code du travail (► [cliquez ici](#) pour accéder à l'article).

## ▪ Champ de la négociation collective

### ✓ Détermination possible des limites et modalités du report d'heures et des modalités de récupération

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche **peut** :

- prévoir **les limites et modalités du report d'heures** d'une semaine à une autre lorsqu'il est mis en place un dispositif d'horaires individualisés ;
- fixer les **modalités de récupération des heures perdues** dans les cas précités.

## ▪ Dispositions supplétives

### ✓ Mise en place par décret

A défaut d'accord, les limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues seront déterminées par **décret en Conseil d'Etat**.

---

## CONVENTIONS DE FORFAIT EN HEURES ET EN JOURS

---

### Prise en compte de la jurisprudence de la Cour de cassation

(art. L.3121-53 à L.3121-66 du Code du travail)

## ▪ Ordre public

### ✓ Dispositions communes

Comme c'était le cas auparavant, la durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours :

- le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- le forfait en jours est annuel.

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

*N.B. : seule la rédaction a été revue, le fond reste identique.*

### ✓ Forfaits en heures

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année:

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces dispositions sont donc sans changement par rapport aux dispositions antérieures du Code du travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, **le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires**, des majorations pour heures supplémentaires.

### ✓ Forfaits en jours

Les salariés pouvant conclure une convention de forfait en jours sont les mêmes, à savoir :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le salarié peut toujours travailler au-delà du nombre de jours de son forfait et se faire ainsi « racheter » les jours de repos auxquels il a renoncé. Cette possibilité nécessite toujours un accord écrit entre le salarié et l'employeur et un avenant à la convention de forfait qui détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps supplémentaire qui ne peut être inférieur à 10 %. **La loi « Travail » précise toutefois que cet avenant est valable pour l'année en cours et qu'il ne peut être reconduit de manière tacite.**

*N.B. : jusqu'à présent, cet avenant pouvait être renouvelé<sup>6</sup>, mais rien n'était prévu concernant les conditions de ce renouvellement : tacite ou exprès.*

Par ailleurs, l'employeur doit, désormais, s'assurer régulièrement que la **charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition** dans le temps de son travail.

Les dispositions relatives à la saisine du juge en cas de rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées et la non application des dispositions du Code du travail relatives à la durée quotidienne maximale de travail, aux durées hebdomadaires maximales de travail et à la durée légale hebdomadaire sont sans changement<sup>7</sup>.

### ▪ Champ de la négociation collective

#### ✓ Un contenu enrichi

La mise en place de forfait annuel en heures ou en jours reste subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, d'un accord de branche.

<sup>6</sup> Circ. DRT du 13 novembre 2008 (► [cliquez pour accéder à la circulaire](#))

<sup>7</sup> Cf. articles [L.3121-ici 61](#) et [L.3121-62](#) du Code du travail

Ce que doit contenir l'accord<sup>8</sup>:

Forfait annuel en heures	Forfait annuel en jours
<ul style="list-style-type: none"> <li>- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;</li> <li>- <b>la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;</b></li> <li>- le nombre d'heures compris dans le forfait ;</li> <li>- <b>les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;</b></li> <li>- les caractéristiques principales des conventions individuelles, <b>qui doivent notamment fixer le nombre d'heures compris dans le forfait.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;</li> <li>- <b>la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;</b></li> <li>- le nombre de jours compris dans le forfait dans la limite de 218 jours ;</li> <li>- <b>les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;</b></li> <li>- les caractéristiques principales des conventions individuelles, <b>qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.</b></li> <li>- <b>les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;</b></li> <li>- <b>les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur</b></li> </ul>

<sup>8</sup> En gras les nouvelles clauses issues de la loi « Travail » afin de mieux protéger la santé et la sécurité des salariés conformément notamment aux dernières décisions de la Cour de cassation (ex : [Cass. Soc. 26/06/11 n° 09-71.107](#))

	<p><b>l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.</b></li> </ul>
--	--

Ce que peut contenir l'accord :

<b>Forfait annuel en heures</b>	<b>Forfait annuel en jours</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos.</b></li> </ul> <p>Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles relatives aux congés payés.</p> <p><i>N.B. : à défaut de précision sur ce point dans l'accord, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année reste fixée à 235 jours (dispositions supplétives).</i></p>

#### ▪ **Dispositions supplétives**

- ✓ **L'absence de certaines clauses dans l'accord n'empêche pas l'employeur de recourir au forfait-jours**

Si l'accord ne fixe pas - dans le cadre du forfait annuel en jours - les modalités d'évaluation, du suivi régulier de la charge de travail du salarié et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise, une convention individuelle de forfait en jours **peut être valablement conclue** sous réserve que l'employeur :

- **établit un document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;

sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

- **s'assure que la charge de travail** du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- **organise une fois par an un entretien** avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

**Autrement dit, l'employeur peut combler les carences de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord ou de branche.**

Enfin, si l'accord collectif ne précise pas les modalités sur le droit à la déconnexion, **celles-ci sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés**. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent, en outre, être conformes à la charte sur la régularisation de l'utilisation des outils numériques.

#### *Dans les Travaux Publics*

L'avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006 et l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres de Travaux Publics du 20 novembre 2015, relatifs aux conventions de forfait en jours sur l'année, prennent en compte la Jurisprudence de la Cour de cassation relative respect du droit à la santé et droit au repos mais ne contiennent pas les clauses précitées. L'article 12 de la loi « Travail » permet ainsi de les sécuriser sur ces clauses nouvelles obligatoires et de s'en servir de fondement pour la conclusion de conventions individuelles de forfait annuel en jours.

## **Sécurisations des accords antérieurs relatifs aux forfaits annuels en heures ou en jours**

*(art. 12 de la loi « Travail »)*

L'article 12 de la loi « Travail » sécurise les accords conclus antérieurement à la publication de la loi « Travail » et qui ne comporteraient pas les nouvelles clauses obligatoires.

Lorsque ces accords sont **révisés** pour être mis en conformité et comprendre l'ensemble des clauses requises, l'exécution de la convention de forfait se poursuit sans avoir besoin de requérir l'accord du salarié.

Pour les accords révisés qui ne seraient pas révisés, les nouvelles clauses obligatoires imposant dans les accords collectifs de déterminer :

- la période de référence du forfait ;
- et les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période,

ne prévalent pas sur les accords de branche ou d'entreprise autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et conclus avant la publication de la loi « Travail ».

**Autrement dit, même si ces accords ne comportent pas ces clauses, ils restent valables et peuvent ainsi servir de fondement pour la conclusion de conventions individuelles de forfait.**

L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise qui, à la date de publication de la loi « Travail », ne comporte pas les clauses relatives aux :

- modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion ;

**peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte les dispositions supplétives détaillées ci-dessus** (*document de contrôle du nombre de jours travaillés, contrôle de la charge de travail du salarié, entretien annuel avec les salariés, définition et communication par l'employeur des modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion*). Sous ces mêmes conditions, l'accord collectif peut servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

#### **Dans les Travaux Publics**

L'avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006 et l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres de Travaux Publics du 20 novembre 2015 relatifs aux conventions de forfait en jours sur l'année **prennent en compte la Jurisprudence de la Cour de cassation relative au respect au droit à la santé et au droit au repos mais ne prévoient pas les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. Il convient donc que les employeurs les définissent et les communiquent par tout moyen aux salariés concernés comme indiqué ci-dessus.**

## **Concertation**

(art. 57 de la loi « Travail »)

Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Cette concertation portera, notamment, **sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours**, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

A l'issue de la concertation, un **guide des bonnes pratiques** sera élaboré et servira de document de référence lors de la négociation d'un accord d'entreprise.

---

## TRAVAIL DE NUIT

---

### Quelques changements

(art. L.3122-1 à L.3122-24 du Code du travail)

#### ✓ **Ordre public : la définition du travail de nuit est ajustée**

Auparavant, le travail de nuit se définissait comme tout travail entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pouvait lui être substituée par un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Désormais, est considéré comme du travail de nuit, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre **minuit et 5 heures**. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

**Attention !** Les dispositions relatives à la santé des travailleurs de nuit sont traitées dans le Bulletin d'Informations n° 115 SOCIAL n° 56.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

Là encore, la primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche est prévue pour la mise en place du travail de nuit. Le contenu des accords reste inchangé et l'exigence d'un accord de branche étendu à disparu, excepté **en matière de qualification de travailleur de nuit**.

---

## TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Hormis quelques adaptations rédactionnelles, les dispositions relatives au temps partiel sont reprises à l'identique.

### Quelques changements

(art. L.3123-1 à L.3123-16 du Code du travail)

#### ✓ **Ordre Public :**

- ✓ **Passage à temps partiel ou à temps complet : la notion de « vie personnelle » introduite**

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle et non plus familiale. Ce terme de « *vie personnelle* » est donc moins restrictif.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire sous forme de repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale fixée à 35 heures par semaine ou, en cas d'application d'un accord collectif sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Les salariés à temps partiel - qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée hebdomadaire minimale ou un emploi à temps complet - et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Selon l'ancienne rédaction, un accord de branche étendu pouvait permettre à l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou à un emploi à temps complet non équivalent<sup>9</sup>.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### ✓ Information des représentants du personnel

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'[article L.2323-15](#) du Code du travail, l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Cette précision est faite conformément au regroupement des consultations du comité d'entreprise en 3 catégories légales.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail.

#### ***Dans les Travaux Publics***

Il n'existe pas d'accord de branche sur le travail à temps partiel.

<sup>9</sup> Cf. articles [L.3123-8, al.2 ancien](#) du Code du travail

# REPOS

---

## Repos quotidien

(art. L.3131-1 à L.3131-3 du Code du travail)

- **Ordre public**

- ✓ **Une durée inchangée**

La durée minimale du repos quotidien reste fixée à 11 heures consécutives. Des possibilités de dérogations par accord ou en cas d'urgence, dans des conditions définies par décret, sont toutefois prévues.

- **Champ de la négociation collective**

- ✓ **L'accord de branche n'a plus à être étendu**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche - **qui n'a plus besoin d'être étendu** - peut déroger à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

***Dans les Travaux Publics***

Il n'existe pas d'accord de branche permettant de déroger à la durée minimale de repos quotidien.

- **Dispositions supplétives**

- ✓ **Une dérogation limitée au surcroît exceptionnel d'activité**

A défaut d'accord, **en cas de surcroît exceptionnel d'activité**, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret.

Il n'est donc plus possible d'y déroger en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, comme c'était le cas auparavant.

---

# JOURS FERIES

Les règles relatives au 1<sup>er</sup> mai et à la journée de solidarité restent inchangées.

---

## Dispositions générales

(art. L.3131-1 à L.3131-3-3-2 du Code du travail)

- **Ordre public**

- ✓ **La liste des jours fériés est sans changement**
- ✓

La liste des jours fériés qui relève de l'ordre public reste inchangée.

La **condition d'ancienneté de 3 mois** dans l'entreprise ou l'établissement est toujours nécessaire pour le maintien du salaire lors du chômage des jours fériés.

Cette condition d'ancienneté ne s'applique pas, comme auparavant, ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

En revanche, elle **s'applique, désormais, aux salariés saisonniers** si, du fait de contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

##### ✓ **Définition des jours fériés chômés**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche définit les jours fériés chômés.

#### ▪ **Dispositions supplémentives**

##### ✓ **Définition par décision unilatérale**

A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

#### ***Dans les Travaux Publics***

Il n'existe pas d'accord de branche définissant les jours fériés chômés. C'est donc à l'employeur de les fixer.

## **La liste des jours fériés complétée pour les DOM**

*(art. L.3422-2 du Code du travail)*

La loi « *Travail* » introduit un nouvel article relatif aux jours fériés dans les DOM, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, englobant les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage parmi les jours fériés.

Sont ainsi des jours fériés :

- Le 22 mai en Martinique ;
- Le 27 mai en Guadeloupe ;
- Le 10 juin en Guyane ;
- Le 20 décembre à La Réunion ;
- Le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- Le 28 mars à Saint-Martin.

Il ne s'agit pas d'une véritable nouveauté dans la mesure où la commémoration de ces jours était déjà prévue par la loi du 30 juin 1983 complétée par le décret du 23 novembre 1983 modifié par le décret du 23 avril 2012. La loi n'a toutefois pas repris la mention du chômage du 27 avril à Mayotte, cette disposition figurant déjà à l'article L.222-1 du Code du travail applicable à ce département.