



Temps de travail

publié le : **07.04.16**

La loi prévoit de laisser plus de souplesse aux entreprises, via la conclusion d'accords d'entreprise dérogoratoires à l'accord de branche ou à la loi. **Modulation du temps de travail, astreinte, heures supplémentaires... Découvrez ce que la loi prévoit de modifier et ce qui restera inchangé.**

▶ Le plafond de travail hebdomadaire

Aujourd'hui, le passage de 44 heures à 46 heures de travail (sur 12 semaines) est déjà possible par accord de branche. **Demain, il sera également possible par accord d'entreprise.** Cet accord devra être majoritaire. Cela ne signifie pas que les salariés travailleront dans ce cas 46 heures toutes les semaines. En effet, ces 46 heures sont une moyenne. Autrement dit, les périodes "hautes" devront être compensées par des périodes "basses". Par ailleurs, la durée maximale quotidienne de travail et la durée minimale quotidienne de repos devront être respectées. Enfin, toutes les heures supplémentaires donneront lieu à des majorations de salaires ou à des contreparties en repos.

▶ Le plancher des heures hebdomadaires

La durée minimale de travail pour des salariés à temps partiel restera de 24 heures hebdomadaires. Toutefois, cette durée pourra être réduite par accord de branche étendu, exactement de la même manière qu'aujourd'hui, et avec les mêmes contreparties pour les salariés qu'aujourd'hui. Il faut noter que le plancher de 24 heures et les possibilités d'aménagement de cette règle en cas d'accord de branche étendu ont été introduits dans la loi suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Il s'agit de l'une des législations les plus protectrices d'Europe.

▶ La modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail pourra aller jusqu'à 3 ans si un accord majoritaire est obtenu au sein de l'entreprise, et à condition qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité. Cela concernera des cas très particuliers, c'est-à-dire des projets d'investissements et des cycles industriels de production qui s'étendent sur plusieurs années. Les salariés seront protégés car, d'une part, cette modulation n'aura aucun impact sur les durées maximales de travail, qui devront être respectées et, d'autre part, l'accord devra prévoir une « limite haute » hebdomadaire au-delà de laquelle les heures supplémentaires seront rémunérées avec le salaire du mois considéré, sans attendre la fin de la période de référence. Il pourra aussi fixer des contreparties pour les salariés.

▶ La durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire restera fixée à 48 heures, comme aujourd'hui. Il ne sera donc pas possible de dépasser 48 heures par accord collectif. **Néanmoins, demain comme aujourd'hui, et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation est envisageable pour une durée limitée, dans la limite de 60 heures par semaine, et uniquement sur autorisation de l'inspecteur du travail.** Cette règle n'est aujourd'hui mobilisée que dans des situations très exceptionnelles (par exemple : réparation navale), et fait l'objet ensuite de journées de récupération ou de majorations salariales très favorables.

▶ La durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail restera fixée à 10 heures par jour comme aujourd'hui.

Comme aujourd'hui, il sera possible de déroger à cette durée par accord collectif dans la limite de 12 heures par jour ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. La loi ne modifie donc ni les durées maximales, ni les modalités selon lesquelles il est possible d'y déroger.

▶ Le temps de travail maximal d'un apprenti

La première version du projet de loi prévoyait qu'un apprenti mineur, dans certains secteurs comme le BTP, pouvait travailler plus de 8 heures par jour (jusqu'à 10), et plus de 35 heures par semaine (jusqu'à 40). Cette disposition a été supprimée. **Les règles actuelles sont donc maintenues**, c'est-à-dire qu'un apprenti mineur peut travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine dans la limite de 5 heures par semaine, après autorisation par l'inspecteur du travail et avis d'un médecin du travail.

▶ L'astreinte et le temps de repos

La loi ne modifie rien sur ce point. Si le salarié n'intervient pas pendant l'astreinte, la durée de l'astreinte est prise en compte pour apprécier le fait que le salarié a bien bénéficié de 11 heures de repos quotidien. En revanche, comme c'est également le cas aujourd'hui, si le salarié intervient pendant son astreinte, ce temps est considéré comme du temps de travail.

▶ Les heures supplémentaires

Demain comme aujourd'hui, les heures supplémentaires seront payées avec une majoration au moins égale à 10%. C'est l'accord d'entreprise, qui devra être majoritaire, ou, à défaut, l'accord de branche, qui fixera ce taux. La seule différence avec le droit actuel est que **l'accord de branche ne pourra plus empêcher les accords d'entreprise de fixer le taux** (clauses dites de « verrouillage »). Cela permettra aux entreprises d'adapter le taux de majoration en fonction de la situation économique ou de la taille de l'entreprise. En effet, au sein d'une même branche, les entreprises peuvent être dans une situation économique et financière très différente qui justifie qu'elles puissent fixer des taux de majoration différents.

A défaut d'accord, le taux applicable restera de 25 % les huit premières heures, et de 50 % au-delà.

▶ Les heures complémentaires dans le cadre d'un temps partiel

En matière de temps partiel, rien ne change : la loi ne revient sur aucune des règles prévues aujourd'hui. Le taux de majoration des heures complémentaires continuera à être fixé par accord de branche étendu, sans pouvoir être inférieur à 10%. A défaut d'un tel accord, les heures complémentaires sont majorées d'au moins 10% dès la première heure et de 25% au-delà du dixième des heures prévues au contrat. Le droit actuel est entièrement maintenu.

▶ Le délai de prévenance

Les règles prévues concernant les délais de prévenance dans la loi sont exactement les mêmes qu'aujourd'hui. Le délai de prévenance en cas de modification des horaires des salariés à temps partiel ne peut être inférieur à 3 jours. A défaut d'accord, il est de 7 jours. Là encore, rien ne change.

▶ La durée des congés en cas de décès d'un proche

La loi ne réduit pas les durées minimales des congés auxquels ont droit les salariés en cas de décès d'un proche (aujourd'hui compris entre un et deux jours selon le cas). Au contraire, **il allonge même cette durée en fixant la durée minimale à deux jours pour tous les décès de proches**, quel que soit le lien de parenté entre la personne décédée et le salarié.

Par accord collectif, l'employeur et les représentants des salariés ne pourront qu'allonger cette durée.

► Le dispositif « forfait-jours »

L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les forfaits jours dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette disposition de l'avant-projet de loi a été supprimée. Les petites entreprises qui n'ont pas de délégué syndical et qui souhaitent mettre en place le forfait jours pourront conclure un accord avec un salarié mandaté.

Par ailleurs, il convient de noter que cet accord instaurant le forfait-jour devra prévoir un contrôle de la charge de travail du salarié par l'employeur conforme à l'ensemble des exigences énoncées par la Cour de cassation, qui sont reprises dans la loi.

Consulter le projet de loi Travail

PDF LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du (...) [Téléchargement \(1.1 Mo\)](#)

PDF Exposé des motifs – Projet de loi [Téléchargement \(252.8 ko\)](#)

PDF Etude d'impact – projet de loi [Téléchargement \(2.3 Mo\)](#)