



✉ Adresse postale : 14 Avenue Duquesne- 75350 PARIS SP 07
Adresse physique : salle 7258 (7eme etage) Immeuble
Montparnasse Sud Pont- 18 place des 5 martyrs du lycée buffon-
75014 Paris
Site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
Courriel : syndicat.sud1@travail.gouv.fr

Fiche n°2 du projet de loi travail :
LA DUREE DU TRAVAIL, FLEXIBILITE
MAXIMALE AU SERVICE DES
EMPLOYEURS

Ce chapitre est d'ores et déjà réécrit sous la forme de l'architecture nouvelle issue de la commission Badinter : dispositions d'ordre public, négociées et supplétives. Ce chapitre parachève l'extension des régimes dérogatoires mis en œuvre avec les lois de 2004 et de 2008 en matière de durée du travail avec la généralisation du renversement de la hiérarchie des normes et la prééminence de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

Le gouvernement a déjà reculé sur quelques points depuis l'avant-projet (forfaits-jours mis en place unilatéralement par l'employeur, durée du travail hebdomadaire des apprentis pouvant aller jusqu'à 40 heures, etc...) mais il reste encore beaucoup d'attaques contre les droits de travailleurs.

Ainsi, si la durée de référence de 35 heures est encore maintenue en théorie, les facilités pour ne pas rémunérer les heures supplémentaires, ou minorer leur coût pour le patron, sont multipliées : possibilité par accord de branche de répartir la durée du travail sur 3 ans au lieu d'1, ou sur décision unilatérale de l'employeur de fixer une période de décompte sur 9 semaines, régime d'équivalence fixé par accord de branche et non plus par décret, etc...

A relever également la volonté du gouvernement de garantir à tout prix à l'employeur sa « sécurité juridique » en régularisant des anciens accords collectifs illicites (forfaits annuels en jours et modulation)...

Rappelons enfin qu'une bonne partie des dispositions sur la durée du travail sont fixées par décrets... notamment en ce qui concerne le contrôle de la durée du travail. Nous ne sommes certainement pas au bout de nos surprises.

Astreinte

Assouplissement du régime d'astreinte avec la suppression du délai préalable de 15 j pour l'information du salarié de la programmation individuelle des périodes d'astreinte, remplacée par un délai raisonnable (article L.3121-8)

Équivalences

Assouplissement du régime d'équivalence, régime permettant d'assimiler une autre durée à la durée légale pour tenir compte de certains temps d'inaction (ex : 35h payées pour une présence de 39h) : désormais mise en place possible par accord de branche étendu et non plus par décret (art L.3121-13).

Analyse du projet de loi transmis le 24 mars à l'Assemblée Nationale.

Durées maximales de travail

Assouplissement des possibilités de dérogation aux durées maximales de travail :

-durée max quotidienne : ce n'est plus l'inspecteur du travail mais une « autorité administrative » qui délivre la dérogation à la durée max quotidienne en l'absence d'accord (art. L.3121-17)

-durée max hebdomadaire absolue : aucune information ou consultation des représentants du personnel n'est prévue

-durée max hebdomadaire moyenne : Possibilité de porter cette durée à 46h sur 12 semaines consécutives par accord. Consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel(art. L.3121-22)

Durée légale et heures supplémentaires (HS)

Si la durée légale d'un temps complet reste fixée à 35h par semaine, dans les faits, le régime est profondément assoupli :

-les taux de majoration de 25% et 50 % n'apparaissent plus dans les dispositions d'ordre public mais dans les dispositions supplétives (art. L.3121-35)

-la possibilité, par simple accord d'entreprise, de prévoir un taux inférieur de majoration des HS, jusqu'à 10%, existe déjà actuellement mais ce sera plus facile de l'obtenir avec les conditions de négociation modifiées

-par accord de branche, possibilité de décompter les HS sur une période de 3 ans (au lieu d'un an actuellement): flexibilité totale pour les entreprises (art. L.3121-42)

-l'employeur pourra décider unilatéralement de décompter les HS sur une période de 9 semaines (au lieu de 4 actuellement) dans les entreprises de – de 50 salariés. Les entreprises de + de 50 salariés peuvent continuer à le faire sur 4 semaines (art. L.3121-43).

Conventions de forfait

-Changement des règles sur le contenu des accords instaurant le forfait annuel en jours : l'employeur devra seulement s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et le salarié ne pourra engager la responsabilité de l'employeur dès lors que le salarié n'aurait, de sa propre initiative, pas bénéficié de ses repos ou congés = dispositions clairement contraires aux chartes sociales européennes (L.3121-58). Pour rappel, la France a déjà été plusieurs fois condamnée pour sa législation sur le forfait annuel en jours (durée de travail excessive constituant une atteinte à la santé).

-Possibilité étendue de renoncer à ses jours de repos (actuellement le salarié peut renoncer à ses jours de repos à condition de ne pas travailler plus de 235 j/an). La limite n'est plus fixée par la loi et enjoint l'employeur à respecter le repos quotidien, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés: selon certains commentateurs, cela autoriserait l'employeur à faire travailler un salarié jusqu'à 249 j/an voire 275 ! (art. L.3121-57)

Travail de nuit

La loi ne prévoit plus une visite médicale tous les 6 mois en faveur du travailleur de nuit

Congés payés

Analyse du projet de loi transmis le 24 mars à l'Assemblée Nationale.

- Désormais, un employeur pourra fixer par accord collectif les délais qu'il doit respecter s'il modifie l'ordre et la date de départ en congés payés (actuellement, délai minimum d'un mois) (art. L.3141-15)
- Suppression de l'avis conforme des DP lors de la fermeture de l'entreprise

Congés divers

-congés de formation économique, sociale et syndicale : ce congé a disparu du projet de loi transmis à l'assemblée nationale !

-congé sabbatique : l'accord d'entreprise définit l'ancienneté minimale requise (actuellement 3 ans prévue par la loi) et la durée de ce congé (actuellement entre 6 et 11 mois). L'employeur d'une entreprise de – de 300 salariés (actuellement -200) peut différer le départ en congé. La nullité du refus par l'employeur, quand il est exprimé en dehors du délai ou non motivé, du congé sabbatique est supprimée (art. L.3142-115 et suivants)

Forfait jours et accords de modulation (article 7)

- Régularisation des accords collectifs forfaits jours illicites. L'employeur qui appliquait un accord collectif ne prévoyant pas de dispositions sur le suivi de la charge de travail du salarié n'aura qu'à, unilatéralement, mettre en place ces modalités complémentaires, pour continuer à appliquer l'accord initial et ainsi continuer à recourir aux conventions individuelles de forfait en jours sur l'année.

- Régularisation des accords collectifs de modulation illicites conclus avant le 20 août 2008. Alors que depuis plusieurs années, la jurisprudence de la chambre sociale annulait les effets des accords de modulation ne contenant pas de programme annuel indicatif, la loi travail régularise ces accords en supprimant les dispositions applicables à ce programme. L'absence d'un programme annuel indicatif dans l'accord de modulation du temps de travail conclu avant la loi du 20 août 2008 n'est donc plus une cause de nullité de cet accord.