Image not found or type unknown

Point d'actualité - Ordonnance du 25/03/20

Actualité législative publié le **28/03/2020**, vu **1443 fois**, Auteur : Christophe GEORGES-ALBERT

Présentation des ordonnances du 25/03/20 en matière de durée du travail

Point actualité :

-

Ordonnance du 25/03/20 portant mesure d'urgence en matière de CP, de durée du travail et de jours de repos :

Principes :

L'activité d'une entreprise peut connaître des variations ou peut être irrégulière en raison du caractère saisonnier de l'activité ou des fluctuations des commandes.

L'aménagement du temps de travail permet d'adapter le rythme de travail des salariés à ces impératifs.

Un accord collectif peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

A – La notion de temps de travail effectif

Sans limite jusqu'en 1841, le temps de travail a fait depuis, l'objet de nombreuses modifications légales.

Depuis une 10 années, la législation sur le temps de travail a profondément évolué :

Il est donc nécessaire de reposer les choses :

La durée légale du travail est établie en France à 35H00 hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, ce, **depuis le 01/01/02.**

C'est une durée légale de référence, c'est-à-dire qu'il est possible de travailler moins ou plus.

La notion de temps de travail effectif est au cœur des politiques d'aménagement du temps de travail et des polémiques.

Elle est la durée pendant laquelle, le salarié est mis à la disposition de l'employeur, sans qu'il puisse vaquer librement à ses activités **(L.3121-1 du code du travail).**

- **Qui des temps spécifiques ?**

Les temps consacrés à la restauration et les temps de pauses sont assimilés à du temps de travail effectif s'ils répondent à cette définition ;

Les temps consacrés à l'habillage ou au déshabillage ne sont pas des temps de travail effectif par nature, sauf, s'il est imposé, par un accord ou une règlementation quelconque de porter une tenue de travail ;

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif, sauf s'il dépasse le temps habituel entre le domicile et le travail ;

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et immédiatement à la disposition de l'employeur doit être en mesure d'intervenir et d'accomplir son service. Elle fait l'objet d'une contrepartie spécifique **(financière ou repos)** et est prise en compte dans le calcul des minimas de temps de repos.

Les entreprises sont tenues de respecter des durées maximales de travail :

- Soit 48H00 au cours d'une même semaine **(sauf circonstances exceptionnelles et 60H00 après accord de la DIRRECTE) ;**

- Soit 44H00 sur 12 semaines consécutives ou 46H00 avec accord de la DIRRECTE ;

- Soit 10H00 par jour sauf dérogation de la DIRRECTE ou en fonction des conditions d'organisation de l'entreprise **(Sécurité) ;**

- Principe d'un repos de 11H00 entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire.

-

B – Les HS

Le salarié peut travailler au-delà des 35H00 légales. Il effectue alors des HS. Néanmoins, elles ne peuvent porter le temps de travail effectif au-delà de la durée légale.

Un accord collectif peut revenir sur le monta maximal de la majoration des HS, sans que ce dernier soit inférieur à 10 %.

Sans accord :

- De la 36° à la 43° heure, le salarié est payé 25 % en + ;

- A partir de la 44° à 50 % de +.

Si les HS sont accomplies au-delà du contingent annuel des HS **(220 heures),** le salarié a en plus le droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si les salariés sont 20 et +, l'accord ne peut prévoir une contrepartie inférieure à 50 %, si les salariés sont plus de 20 = 100 %.

Les salariés doivent être informés régulièrement sur leur bulletin de paie de l'obligation et du montant de ces contreparties. Elles doivent être prises dans le délai d'un an.

Néanmoins, tout ou partie des HS peut être alloué sous la forme de contrepartie en repos **(C'est le repos compensateur de remplacement). Il doit être prévu par accord collectif ou par l'employeur après éventuel accord du CSE (dans les mêmes conditions que la rémunération).**

C – L'Horaire collectif

Les salariés de l'entreprise travaillent sur le même horaire. Ce dernier est établi par l'employeur. Il indique les heures auxquelles commence et finit chaque salarié. Il est daté et signé par l'employeur. Il est adressé à la DIRRECTE et affiché dans les locaux de l'entreprise.

D – L'Horaire individualisé

Il permet au salarié de fournir sa prestation de travail dans un cadre plus souple. Il comporte des plages horaires fixes où tous les salariés doivent être présents et des plages horaires mobiles où le salarié peut choisir librement son horaire.

A la demande de certains salariés, il peut mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et modalités déterminées.

Ce dispositif est mis en place après avis du CSE ou pour les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la mise en place d'horaires individualisés.

Le report d'heures d'une semaine à l'autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

E - L'annualisation du temps de travail

En quoi consiste l'annualisation du temps de travail ?

-

Si la charge de travail d'une entreprise est soutenue pendant certains mois de l'année, le salarié peut être amené à travailler de façon plus intense pendant ces périodes.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le reste du temps, son emploi du temps est allégé.

Ce système s'appelle l'annualisation du temps de travail.

Encadrée par la loi, elle n'est applicable que sous certaines conditions et après accord collectif. Contrairement aux idées reçues, elle peut concerner les salariés au Smic ou sans contrat de cadre .

Qui est concerné par l'annualisation du temps de travail ?

Toute entreprise peut recourir à l'annualisation du temps de travail si celui-ci a au préalable fait l'objet d'un accord ou d'une convention.

À défaut, l'employeur peut mettre en place cet aménagement horaire selon les dispositions des articles **D.3122-7-1 à 3122-7-3 du Code du travail.**

Des périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus, peuvent être organisées selon un calendrier précis, communiqué au salarié et aux représentants du personnel.

Cette annualisation permet à l'entreprise de limiter le recours aux heures supplémentaires , de diminuer les embauches d'intérimaires ou d'éviter le chômage partiel pendant les périodes où les cadences sont moins soutenues.

Comment est mise en place l'annualisation du temps de travail ?

Dans un premier temps, cette mise en place ne doit pas concerner un collaborateur mais un service ou une équipe entière. L'employeur doit consulter les représentants du personnel, quelles que soient leurs formes **(comité d'entreprise, délégué du personnel....).**

Un accord collectif ou une convention peuvent alors être rédigés si les deux s'entendent sur la mise en place de l'annualisation du temps de travail.

À titre informatif, il fera passer le nouveau planning à l'inspecteur du travail. Chaque salarié concerné devra être tenu au courant de la procédure.

S'il y a des changements exceptionnels dans son emploi du temps, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours ouvrés pour l'en informer.

Il y a une possibilité de lisser la rémunération sur 12 mois pour que le collaborateur puisse percevoir un salaire identique chaque mois. Dans le cas d'absences, un ajustement s'opérera à la fin de la période.

F – Le compte épargne temps

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il permet au salarié d'acquérir des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Cette mise en place n'est pas obligatoire. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

Le salarié peut affecter les droits issus :

- De la 5° semaine de congés annuels, de congés supplémentaires en cas de fractionnement des CP ou ceux issus de droits conventionnels. L'employeur peut affecter sur le CET les heures accomplies, par le salarié au-delà de la durée collective.

- Il peut en accord avec l'employeur demander à augmenter sa rémunération ou cesser de manière progressive son activité

G – Le travail à temps partiel

L'introduction du travail à temps partiel dans l'entreprise nécessite un accord collectif qui en pose les conditions d'organisation.

En son absence, l'employeur peut le mettre unilatéralement en œuvre après avis du CSE et information de la DIRRECTE.

Sont considérés comme salariés à temps partiels, les salariés dont le temps de travail est inférieur à 151H67 par mois ou 1607 heures par an.

Depuis le 01/07/14 et la loi du 14/06/13, la durée minimale du travail à temps partiel est de 24H00 hebdomadaire mais des dérogations existent **(- de 26 ans, cumul d'activité, demande du salarié).**

Exceptions posées dans le cadre d'entreprises déterminées :

Durée maximale journalière : Maxi 12 H00 ;

Durée du repos quotidien : Jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de 11 heures ;

Durée maximale du temps de travail hebdomadaire : Jusqu'à 48 heures ;

Durée maximale du travail de nuit : 12 H00 ;

Durée maximale du travail de nuit sur une période de 12 semaines : 44 heures ;

Sans préjudice des dispositions **de l'article L. 3132-12 du code du travail**, les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret, pourront déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du même code en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cette dérogation s’applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l’accomplissement de leur activité principale.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés