



LOI TRAVAIL : TEMPS DE TRAVAIL

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail et au temps de repos et **instaure un renversement général de la hiérarchie des normes entre accord de branche et d'entreprise en matière de temps de travail et de congés.**

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

DUREE DU TRAVAIL

Les dispositions d'ordre public et supplétives reprennent les règles antérieures concernant la durée légale du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires, les contreparties aux heures supplémentaires sous forme de de majoration salariale et la possibilité de remplacer leur paiement par un repos compensateur.

1 - En ce qui concerne la **rémunération des heures supplémentaires**, le renversement de la hiérarchie des normes permet d'en **fixer le taux en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, par accord de branche et ce, dans la limite de 10 %**. Ainsi, les dispositions d'un accord d'entreprise pourront être moins favorables que celles d'un accord de branche.

2 - Concernant les **limites hautes hebdomadaires**, les dispositions d'ordre public et supplétives reprennent les dispositions antérieures.

Néanmoins, il est désormais possible de prévoir par un **accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, le dépassement de la durée hebdomadaire de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives dans la limite de 46 heures**. Précédemment, cela n'était envisageable que par accord de branche suivi de l'adoption d'un décret.

3 - Quant au **temps partiel**, la loi prévoit que le délai d'information du salarié à temps partiel de la modification de la répartition de ses horaires peut être fixé par accord collectif, et prioritairement par accord d'entreprise ou d'établissement, dans la limite maximale de 3 jours ouvrés. A défaut, ce délai est de 7 jours ouvrés. Dans la Métallurgie, cette possibilité est déjà ouverte.

4 - En matière de **récupération des heures perdues**, les modalités peuvent désormais être prévues par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche. En l'absence de

dispositions conventionnelle, les modalités prévues par décret trouvent à s'appliquer. Il est à noter que la nature des heures pouvant faire l'objet d'une récupération, quant à elle, n'est pas ouverte à discussion.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1 - La loi sécurise les accords antérieurs à la loi du 20 août 2008 qui n'avaient pas prévu de programmation indicative annuelle alors que les dispositions légales applicables lors de leur conclusion faisaient de cette programmation une mention obligatoire. Ces accords ne sont plus susceptibles d'être invalidés. Il est toutefois à noter que les entreprises soumises à des accords collectifs conclus avant la loi du 20 août conformes aux lois en vigueur au moment de leur conclusion doivent s'y tenir pour respecter les dispositions conventionnelles.

2 – La loi introduit un **dispositif de pluri-annualisation permettant un décompte du temps de travail sur une période supérieure à un an et au plus égale à 3 ans**. Cela peut être mis en place accord d'entreprise ou d'établissement, si un accord de branche permet une telle possibilité ou, à défaut, par accord de branche uniquement. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont appréciées à la fin de la période retenue au-delà de l'horaire moyen de 35 heures. A ce titre, il est à noter que l'accord instituant la pluri-annualisation doit obligatoirement prévoir une limite horaire hebdomadaire supérieure à 35 heures, et nécessairement inférieure à 48 heures, au-delà de laquelle les heures effectuées seront considérés

comme des heures supplémentaires à rémunérer à la fin du mois considéré.

3 - La loi permet désormais aux entreprises de moins de 50 salariés de décompter le temps de travail sur 9 semaines au plus, sur simple décision unilatérale.

En revanche, les entreprises de plus de 50 salariés dépourvues d'accord ne peuvent prévoir des variations d'horaires que dans la limite de 4 semaines. Tel état déjà le cas avant l'entrée en vigueur de la loi.

Pour rappel, dans la Métallurgie, les entreprises dépourvues d'accord collectif peuvent décompter leur temps de travail sur une période au plus égale à l'année en application des articles 5 ou 8 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié.

4 – Concernant **les astreintes**, la loi ouvre désormais la possibilité de prévoir par accord collectif le délai d'information des salariés concernant la programmation individuelle des astreintes. En l'absence d'accord sur le sujet, le délai de 15 jours calendaires actuellement applicable reste en vigueur, sauf circonstances exceptionnelles permettant de réduire ce délai à 1 jour franc.

5 – La loi apporte quelques modifications en matière **d'horaires individualisés**.

En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, l'employeur doit recueillir leur avis conforme sur la mise en place d'horaires individualisés mais n'a en revanche plus l'obligation d'informer l'inspecteur du travail. En l'absence de représentant du personnel,

il doit recueillir l'accord préalable de l'inspecteur du travail, celui-ci n'ayant toutefois plus à constater l'accord du personnel. **Quant aux modalités de report et limites attachées, elles peuvent être prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche.**

En l'absence d'accord, les dispositions prévues par décret restent applicables. Pour rappel, dans la Métallurgie, il n'y a pas de limite au nombre d'heures pouvant être reportées mais la limite à la période est fixée à la période de paie.

SPECIFICITES DES CONVENTIONS DE FORFAIT

La loi prévoit que **les accords collectifs instituant des conventions de forfait en heures et en jours sur l'année** doivent désormais mentionner la période de référence du forfait ainsi que les conditions de prise en compte des absences, départs et arrivée en cours de période.

1 - En ce qui concerne les **conventions de forfait en heures sur l'année**, il est précisé que ces nouvelles mentions ne s'imposent pas aux accords collectifs conclus antérieurement et que sur ce fondement, les conventions de forfait déjà conclues continuent à s'appliquer. De nouvelles pourront également être signées. Si l'entreprise révisé l'accord pour se mettre en conformité, cela n'aura pas d'incidence sur les conventions de forfait en cours d'exécution.

2 - En outre, concernant les **conventions de forfaits jours**, la loi introduit de **nouvelles mentions obligatoires devant figurer dans les**

accords collectifs les instituant et ce, dans l'objectif de répondre aux exigences communautaires. Ainsi, l'accord doit fixer les modalités selon lesquelles :

- L'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** ;
- L'employeur et le salarié **communiquent périodiquement sur la charge de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, sur la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise** ;
- Le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion** des outils numériques

Toutefois, **en l'absence de dispositions conventionnelles sur le contrôle de la charge de travail, l'employeur peut conclure des conventions de forfait s'il respecte les dispositions supplétives, à savoir la tenue d'un document de contrôle, d'un entretien annuel et le droit à la déconnexion.**

TEMPS DE REPOS

La **durée minimale de repos quotidien** de 11 heures consécutives pouvant être interrompues en cas d'urgence ou dans les conditions fixées par un accord collectif reste la règle.

Néanmoins, dans le champ de la négociation collective la **primauté revient à l'accord d'entreprise** qui peut déroger à cette durée minimale dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités

caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou des périodes d'intervention fractionnées.

En cas de surcroît exceptionnel d'activité et, à défaut d'accord, il peut également y être dérogé dans des conditions définies par décret.

UIMM Yonne Nièvre



LOI TRAVAIL : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES

Les articles 8 et 9 de la loi travail modifient les dispositions en matière de congés payés et autres congés. Ces derniers sont désormais dénommés « Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ».

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

CONGES PAYES

La loi modifie le champ de la négociation collective. **Désormais les entreprises ou, à défaut, les branches, peuvent fixer par accord les critères permettant de déterminer l'ordre des départs ainsi que le délai de prévenance que doit respecter l'employeur pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés.**

A défaut d'accord, ce délai reste fixé à un mois et un nouveau critère pour établir l'ordre des départs est à prendre en considération : la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Par ailleurs, **la loi permet désormais que le fractionnement du congé principal à l'occasion d'une fermeture de l'entreprise soit décidé unilatéralement par l'employeur sans avoir à recueillir l'avis conforme des délégués du personnel et sans l'accord du salarié.**

La loi prévoit que la prise continue de plus de 24 jours ouvrables est désormais ouverte en cas de présence au sein du foyer du salarié d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

De plus, la transposition des dispositions relatives au fractionnement selon la nouvelle architecture du code du travail ne leur confère pas un caractère d'ordre public. **Un accord collectif peut donc fixer les règles de fractionnement sans avoir à attribuer de jour de fractionnement, aucune dérogation expresse en ce sens n'étant désormais nécessaire.** Toutefois, il est important de noter qu'en l'absence d'accord, la possibilité de déroger à l'attribution de ces congés payés pour fractionnement reste soumise à l'accord de chaque salarié.

AUTRES CONGES

La loi augmente la durée de certains congés pour évènements familiaux :

- Pour le décès d'un enfant: 5 jours au lieu de 2 jours
- Pour le décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin : 3 jours au lieu de 2 jours
- Pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours au lieu d'1 jour

Les dispositions conventionnelles ne peuvent déroger à ces dispositions que dans un sens plus favorables.

Par ailleurs, **l'annonce d'un handicap constitue un nouveau motif de congés exceptionnel qui ouvre droit à de 2 jours**

En outre, il est à noter que le **congé de solidarité familiale** est dorénavant ouvert à compter d'un an d'ancienneté et doit donner lieu à un entretien professionnel avant et après le congé.

En ce qui concerne le **congé sabbatique**, la condition d'ancienneté requise est ouverte à la négociation.

Enfin, le **congé d'acquisition de la nationalité française** est également ouvert au conjoint de la personne concernée.