

À NOTER

Voici, un premier exemple d'application de l'inversion de la hiérarchie des normes !

À NOTER

Il semble donc que le principe de faveur n'ait plus d'existence en matière de travail effectif !

LE TRAVAIL EFFECTIF

Sa définition n'a pas changé avec la loi Travail et se situe dans les dispositions d'ordre public c'est-à-dire celles auxquelles on ne peut déroger :

«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» (art. L 3121-1 du code du travail).

Les temps de restauration et de pause

Ils restent intégrés dans la définition du travail effectif lorsque les critères ci-dessus sont réunis et font également partie des dispositions d'ordre public.

Par contre, leur possible rémunération, lorsqu'ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, a migré dans le champ de la négociation collective par le biais d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut par la convention de branche (art. L 3121-6 du code du travail).

L'ancienne possibilité ouverte par le contrat de travail a, quant à elle, migré dans les dispositions supplétives, c'est-à-dire à défaut d'accord collectif.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage

L'article L 3121-3 reprend les termes de l'ancien article L 3121-3 du code du travail qui prévoit que ces temps doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière lorsque ce port est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doit se faire sur le lieu de travail.

Ces dispositions peuvent être le fait d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut de la convention de branche (art. L 3121-7 du code du travail). Autre exemple d'inversion de la hiérarchie des normes.

OBSERVATIONS

Pour FO, il aurait été souhaitable que ces contreparties soient fixées dans les dispositions supplétives et non au bon gré d'un accord collectif.

Idem pour **les temps de déplacement professionnel** (art. L 3121-4 et L 3121-7 du code du travail).

Seule une modification est apportée concernant le temps de déplacement domicile/lieu de travail : s'il est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos (art. L 3121-5 du code du travail).



CONSEIL

Un verrouillage par accord collectif, même d'entreprise évitera l'individualisation des rapports contractuels.

À NOTER

Plus besoin de rester à son domicile ou à proximité de son domicile.

Enfin, l'article L 3121-8 du code du travail est particulièrement dangereux pour les salariés :

«À défaut d'accords prévus aux articles L 3121-6 et L 3121-7 :

1° le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

2° le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

3° les contreparties prévues au second alinéa de l'article L 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. »

Ainsi, soit le contrat de travail détermine ces contreparties, donc une individualisation des rapports contractuels s'opère, soit l'employeur fixe unilatéralement ces contreparties après une consultation des IRP, consultation ne signifiant pas avis !

LES ASTREINTES

«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.

«La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

«La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

«Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. » (art. L 3121-9 du code du travail).

Cette modification peut s'expliquer par les nouveaux moyens de communication qui permettent de joindre une personne où qu'elle soit, par téléphone portable, sms, internet...

IMPORTANT

Cependant, intrinsèquement, si le salarié est appelé à intervenir, il ne doit pas être trop distant non plus !

Sinon, très peu de changements sont apportés au régime juridique des astreintes :

- la durée d'intervention est assimilée à du travail effectif ;
- la durée de l'astreinte, hors intervention, est assimilée à du temps de repos (art. L 3121-10 du code du travail) ; cela correspond à la vision



binaire du droit européen temps de travail/temps de repos, même si cela ne correspond pas à la vision de FO ;

- la période d'astreinte doit faire l'objet de contreparties financières ou en repos.

OBSERVATIONS

Pour FO, ces contreparties financières devraient faire l'objet d'un accord de branche.

Parmi les changements :

- le délai d'information du salarié sur sa programmation individuelle, passe de 15 jours à un délai raisonnable et revient à 15 jours si aucun accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, n'a été négocié ; Le décret créant un article R 3121-3 du code du travail précisant que ces modalités d'information s'effectuent par tout moyen.
- À défaut d'accord, l'employeur fixe ces modalités d'application après un simple avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, alors qu'auparavant une nécessaire information et consultation du comité d'entreprise était requise (art. L 3121-12 du code du travail).

LES ÉQUIVALENCES

*«Le régime d'équivalence constitue 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.»
(art. L 3121-13 du code du travail).»*

Par exception à l'inversion de la hiérarchie des normes, seul un accord ou une convention de branche étendu peut instituer des horaires d'équivalences, l'accord d'entreprise n'étant, à notre avis, pas assez protecteur pour cette durée du travail « hors normes ».

Auparavant, ce système pouvait être instauré par décret simple.

En supprimant cette possibilité de recours au décret simple, le législateur redonne la main aux partenaires sociaux – garants de la connaissance du terrain – tout en conservant un contrôle du ministère du travail par le biais de l'extension.

- À défaut d'accord étendu, ce sera un décret en Conseil d'État qui pourra mettre en place les heures d'équivalence pour des professions et des emplois déterminés.

De plus, les périodes d'inaction doivent être rémunérées.



IMPORTANT

La loi n'impose toujours pas – à l'instar des temps d'astreintes – de respecter la directive européenne en matière de repos.

