

Loi Travail : les décrets sur la durée du travail sont publiés

Le 01/12/2016



Deux décrets d'application de la loi Travail, datés du 18 novembre 2016, recodifient la partie réglementaire du Code du travail* relative à la durée du travail selon une nouvelle architecture. De nouvelles mesures sont également prévues.



Les décrets 2016-1551 et 2016-1553 du 18 novembre 2016 modifient la partie réglementaire du Code du travail relative à la durée du travail. Ils interviennent à la suite de la réécriture de la partie législative du Code du travail par l'article 8 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (JO 9).

Pour l'essentiel, les décrets procèdent à une simple **recodification** des dispositions réglementaires.

Les décrets **entreront en vigueur** le 1^{er} janvier 2017.

Une nouvelle architecture pour la partie réglementaire du Code sur la durée du travail

A l'instar de l'article L 3111-3 du Code du travail pour les dispositions législatives, le nouvel article R 3111-1 présente la nouvelle architecture du livre I^{er} du titre I^{er} de la 3^e partie du Code du travail relatif à la durée du travail, repos et congés pour la partie réglementaire du Code. Cette architecture est composée des règles d'**ordre public**, du **champ de la négociation collective** et des **règles supplétives** applicables en l'absence d'accord.

Mais cette nouvelle construction du Code du travail ne s'applique ni au chapitre relatif au repos hebdomadaire (chapitre II du titre III), ni aux dispositions particulières relatives aux jeunes travailleurs (titre VI) et au contrôle de la durée du travail et des repos (titre VII).

L'employeur informe les salariés par tout moyen de leurs astreintes faute d'accord collectif

La loi 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié le champ de la négociation collective en matière d'astreinte. Désormais, l'accord collectif peut déterminer les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés (C. trav. art. L 3121-11).

En l'absence d'accord, les modalités d'information des salariés sont fixées par le nouvel article R 3121-3 du Code du travail. L'employeur doit communiquer, par tout moyen conférant date certaine, aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte. Cette communication doit s'effectuer dans un délai de 15 jours, ou un jour franc à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article L 3121-12 du Code du travail.

Actuellement, les modalités d'information des salariés sur la programmation individuelle des périodes d'astreinte sont libres en l'absence de précision dans les textes.

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures autorisé par le Direccte faute d'accord

La loi du 8 août 2016 a offert la possibilité de déroger par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche à la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines à condition que cette durée ne dépasse pas 46 heures sur la même période (C. trav. art. L 3121-23). Elle a également créé une règle supplétive. A défaut d'accord, le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par l'autorité administrative dans la même limite (C. trav. art. L 3121-24).

Le décret 2016-1551 du 18 novembre 2016 précise les **conditions** dans lesquelles l'autorité administrative accorde le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures. Il est accordé dans les mêmes conditions que le dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de 48 heures (C. trav. art. R 3121-11 nouveau).

En d'autres termes, la **demande** d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie les salariés concernés, **accompagnée** de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La décision est prise par le Direccte et ne peut être accordée qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.