

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Travail effectif : les modifications apportées par la loi travail

Le « célèbre » article 8 de la loi travail, publiée au JO du 9 août 2016 sous le nom de « loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et ...

Sommaire

- Régime en vigueur avant la loi travail
- Régime en vigueur depuis la loi travail
- Références

Le « célèbre » article 8 de la loi travail, publiée au JO du 9 août 2016 sous le nom de « loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » apporte des modifications à la notion de travail effectif, que nous vous proposons de découvrir dans la présente actualité.

Régime en vigueur avant la loi travail

La définition du temps de travail effectif

Notion très importante, car tout temps de travail effectif doit obligatoirement être rémunéré par l'employeur, qui est défini par l'article L 3121-1 du code du travail.

Est ainsi considéré comme temps de travail effectif, celui qui répond cumulativement à 3 critères :

1. Le salarié est à la disposition de l'employeur ;
2. Il est soumis à son autorité ;
3. Il ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Article L3121-1

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.

Pause et temps de restauration

Selon l'article L 3121-2, le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif, lorsque les 3 conditions cumulatives précitées sont respectées.

Il est également prévu, que même si ces temps ne sont pas reconnus comme temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par :

- Une convention ;
- Un accord collectif ;
- Ou par le contrat de travail.

Article L3121-2

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.

Opérations d'habillage et déshabillage

Le code du travail et la jurisprudence indiquent que le temps consacré aux opérations d'habillage et/ou déshabillage doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos quand les 2 conditions suivantes sont cumulativement respectées :

1. Le port d'une tenue est obligatoire ;
2. Les opérations d'habillage doivent être effectuées sur le lieu de travail ;

Article L3121-3

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Temps de déplacement professionnel

L'article L 3121-4 du code du travail indique :

1. Le temps de déplacement professionnel correspond au temps passé par le salarié pour se rendre de son domicile à son travail et vice versa ;
2. Le temps de déplacement professionnel n'est pas du temps de travail effectif
3. Toutefois, lorsque le temps de déplacement dépasse le « temps normal », il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel).

Article L3121-4

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.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Régime en vigueur depuis la loi travail

Préambule

Il faudra désormais que nous prenions l'habitude de la nouvelle architecture du code du travail, est ainsi proposé dans la partie dénommée « Sous-section 1 : travail effectif », les 3 paragraphes suivants :

- Paragraphe 1 : Ordre public;
- Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective;
- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives.

La définition du temps de travail effectif

Aucune modification n'a été apportée, que ce soit dans le contenu ou la numérotation, l'article L 3121-1 est proposé dans sa version en vigueur au 10 août 2016 comme suit :

Article L3121-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

Pause et temps de restauration

L'article L 3121-2 subit une modification, le second paragraphe est enlevé, sa version en vigueur au 10 août 2016 est la suivante :

Article L3121-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Dans le cadre de la négociation collective, l'article L 3121-6 (**auparavant consacré au régime d'astreinte**) confirme que les temps de restauration et de pause, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, peuvent faire l'objet d'une rémunération selon :

- Une convention ;
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou à défaut, une convention ou un accord de branche.

Article L3121-6

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre des « Dispositions supplétives », l'article L 3121-8 confirme qu'à défaut d'accords prévus aux articles L 3121-6 et L 3121-7, le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause.

Article L3121-8

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A 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 ; (...)

Opérations d'habillage et déshabillage

L'article L 3121-3 est également modifié, la nouvelle version en vigueur au 10 août 2016 est la suivante :

Article L3121-3

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Dans le cadre de la négociation collective, l'article L 3121-7 (auparavant consacré au régime d'astreinte) confirme qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit :

- Soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ;
- Soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Article L3121-7

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche 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.(...)

Dans le cadre des « Dispositions supplétives », l'article L 3121-8 confirme qu'à défaut d'accords prévus aux articles L 3121-6 et L 3121-7, le contrat de travail peut :

- Soit accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 ;
- Soit assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Article L3121-8

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 : (...)

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 ;(...)

Temps de déplacement professionnel

L'article L 3121-4 est également modifié, la nouvelle version en vigueur au 10 août 2016 est la suivante :

Article L3121-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement

professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Est également proposé l'article L 3121-5 (auparavant consacré aux astreintes) qui instaure une nouvelle disposition selon laquelle, le temps de trajet majoré du fait d'un handicap peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Article L3121-5

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Dans le cadre de la négociation collective, l'article L 3121-7 (auparavant consacré au régime d'astreinte) confirme qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

Article L3121-7

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V) (...)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

Dans le cadre des « Dispositions supplétives », l'article L 3121-8 indique que les contreparties prévues à 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.

Article L3121-8

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 : (...)

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.

Extrait de la loi :

Article 8 (...)

« Sous-section 1

« Travail effectif

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3121-1.-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. 3121-2.-Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

« Art. L. 3121-3.-Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

« Art. L. 3121-4.-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.

« Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

« Art. L. 3121-5.-Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-6.-Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

« Art. L. 3121-7.-Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche 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.

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-8.-A 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.

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016