N° 7016

**CHAMBRE DES DÉPUTÉS**

Session ordinaire 2016 - 2017

**Projet de loi**

***concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail***

*Résumé*

Le projet de rapport répond d’une part aux besoins des entreprises de recourir à davantage de flexibilité en matière d’organisation du travail. D’autre part, il tient également compte des aspirations et des contraintes des salariés, en encadrant la flexibilisation, en renforçant les conventions collectives et en procédant à une légère adaptation du temps de travail dans les entreprises qui sans recourir à une convention collective optent pour plus de flexibilité.

Pour bien marquer cette approche, l’article L. 211-1 est complété par une disposition inspirée de la loi allemande sur le temps du travail (« Arbeitszeitgesetz ») : « *Les dispositions du présent titre ont pour objectif d’assurer, d’une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l’emploi, et, d’autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.* »

En effet, si une entreprise compétitive peut avoir besoin de recourir à davantage de flexibilité dans son organisation du travail, cela ne doit pas être réalisé aux dépens ni de la sécurité et de la protection de la santé des salariés ni de bonnes conditions de travail. Une détérioration de la protection et de la santé des salariés se traduit d’ailleurs par une augmentation des congés de maladie et d’accidents au travail – facteurs qui pèsent aussi sur l’efficacité et la compétitivité de l’entreprise.

En pratique, le présent projet de loi vise à modifier les dispositions du Code du travail ayant trait à l’organisation du temps de travail en introduisant la possibilité d’étendre la période de référence à quatre mois consécutifs, avec, en contrepartie du congé supplémentaire pour les salariés :

* En cas de période de référence ayant une durée entre plus d’un mois et deux mois au maximum, un congé supplémentaire d’un jour et demi par an est dû aux salariés concernés.
* En cas de période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés concernés.
* En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés concernés.

À noter que toutes les entreprises qui actuellement fonctionnent avec une période de référence d’un mois peuvent continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition.

Par contre, au cas où une entreprise opte pour une période de référence supérieure à un mois et allant jusqu'à quatre mois, elle doit le faire dans le cadre d’une procédure d'information et de consultation.

Pour des périodes de référence au-dessus d’un mois, le projet de loi introduit une nouvelle durée de travail maximale mensuelle :

* En cas de période de référence ayant une durée entre plus d’un mois et trois mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 12,5 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).
* En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 10 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).

Tout travail presté au-delà de ces limites est d'office à considérer comme heures supplémentaires.

En principe, la durée du plan d’organisation du travail (POT) est d’un mois au moins, sauf dérogation par convention collective de travail. Le POT doit être communiqué au moins cinq jours à l’avance.

Un horaire mobile dont les modalités sont négociées entre partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel ou les salariés concernés, peut se substituer au POT.

À noter que les congés supplémentaires et les limites de temps de travail maximal par mois ne sont pas applicables en cas de période de référence supérieure à un mois négocié dans le cadre d’une convention collective ou d’un horaire mobile.

Les amendements parlementaires du 21 novembre 2016 tiennent compte des observations du Conseil d’État :

* en limitant le report d’heures excédentaires dans le cadre d’un système d’horaire mobile aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois ;
* en prévoyant qu’en cas d’accord ou de convention collective ne contenant pas de dispositions relatives à une période de référence, ou se limitant à renvoyer au droit commun, la période de référence applicable reste fixée à un mois jusqu’à échéance de la convention collective ou de l’accord ;
* en précisant qu’après la fin d’un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans de sept jours.