

3. Durée du travail et congés

La Loi incite les entreprises à conclure davantage d'accords sur la durée du travail et les congés en consacrant la primauté de l'accord d'entreprise et en ouvrant de nouveaux thèmes de négociation.

Les principales mesures à retenir en matière de durée du travail sont les suivantes :

- **L'accord d'entreprise ou d'établissement est le niveau de négociation de droit commun en matière de durée du travail.** Il prévaut désormais sur la convention ou l'accord de branche sur de nombreux thèmes et notamment pour fixer le taux des heures supplémentaires (celui-ci ne pouvant toutefois être inférieur à 10%).
Ainsi, l'accord de branche ne s'applique plus qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.
- La **définition légale de l'astreinte** est modifiée.
- La **dérogation conventionnelle à la durée maximale quotidienne** est désormais limitée à deux situations : en cas d'accroissement d'activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.
- La **modulation du temps de travail** pourra aller jusqu'à trois ans si un accord majoritaire est conclu au sein de l'entreprise et à condition qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité.
- Le **régime des forfaits en heures et en jours** est sécurisé : L'accord collectif autorisant les forfaits annuels doit comporter des clauses supplémentaires relatives à la définition de la période de référence du forfait et les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période pour la rémunération des salariés.

L'accord autorisant les forfaits annuels en jours doit en outre déterminer les **modalités d'exercice du droit à la déconnexion** et prévoir un **contrôle de la charge de travail** du salarié par l'employeur conforme à l'ensemble des exigences énoncées par la jurisprudence et reprises dans la Loi.

Enfin, la Loi limite à un an la durée de validité de l'avenant qui détermine le taux de majoration de salaire applicable en cas de renonciation par le salarié à une partie de ses jours de repos et interdit sa reconduction tacite.

En matière de congés, les principaux apports de la loi sont les suivants :

- Les règles relatives aux congés sont **principalement d'ordre public** de sorte qu'elles ne peuvent être modifiées dans un sens moins favorable aux salariés par voie d'accord.
- Un accord collectif peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés et, par ailleurs, majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.
- Un accord collectif peut prévoir les modalités de modification par l'employeur des dates de congés des salariés et déroger aux règles de fractionnement des congés.
- Les **congés payés peuvent être pris dès l'embauche et en une seule fois** pour les salariés ayant à charge une personne handicapée ou âgée.
- Les **congés supplémentaires « mères de famille »** sont ouverts à tous les salariés (hommes ou femmes) et certains congés pour événements familiaux sont allongés.
- Les possibilités de refus ou de report d'un **congé sabbatique ou pour création d'entreprise** sont élargies.

À propos du Cabinet Harlay Avocats :

Cabinet français indépendant, fondé en 1988, Harlay Avocats (anciennement Kahn & Associés) s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire d'avocats permettant d'accompagner les clients tant en France qu'à l'étranger dans la plupart de leurs besoins en droit des affaires (opérations courantes et exceptionnelles). Les clients du cabinet sont des sociétés françaises et des multinationales situées aux États-Unis, en Europe, en Israël et en Chine. La plupart de nos clients sont des sociétés innovantes exerçant dans les secteurs suivants : informatique, télécom, Internet, média, industrie du luxe et sciences de la vie.
