

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les délais de prévenance depuis la loi du 8 août 2016

À la lecture de l'exposé des motifs de la loi du 8 août 2016, la réécriture et la nouvelle articulation des règles sur la durée et l'aménagement du temps de travail, des repos et des congés payés ont pour objectif d'accorder une plus grande « marge de manœuvre à la négociation d'entreprise ». La loi « Travail » donne une place prépondérante à l'accord collectif d'entreprise sur la quasi-totalité des points touchant la durée du travail. Ainsi, les dispositions relatives au délai de prévenance en cas de changement de la durée ou des horaires de travail n'échappent pas à cette nouvelle architecture.

En matière d'aménagement du temps de travail, les entreprises disposent d'une certaine souplesse pour adapter le temps de travail de leurs salariés aux besoins de leur activité.

Plusieurs modes d'aménagement du temps de travail

À ce titre, elles peuvent opter pour le recours aux conventions individuelles de forfait en heures, ou en jours pour les salariés disposant d'une autonomie certaine ; opter pour une réduction du temps de travail par l'attribution d'un nombre jours de repos (JRTT), ou privilégier un aménagement du temps de travail permettant d'organiser une compensation entre périodes de haute et de basse activité, et pour lesquelles une répartition uniforme du temps de travail sur la semaine n'est pas la solution la plus appropriée (modulation, travail par

cycles, temps partiel modulé...). Concernant l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, la loi du 8 août 2016 n'a pas changé substantiellement, mais certaines modifications doivent être évoquées.

Le nouveau régime du délai de prévenance

En effet, parallèlement à la possibilité de fixer une période de référence pluriannuelle d'aménagement du temps de travail lorsque l'accord de branche en autorise le principe, notons que le régime juridique du délai de prévenance en cas de changement de la durée ou des horaires de travail a été clairement modifié. Désormais et selon l'article L. 3142-42 du Code du travail, dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence

supérieure à la semaine, les salariés devront être informés de tout changement de la répartition de leur durée du travail dans un « délai raisonnable ».

L'article L. 3121-44 2° du Code du travail permet à un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche de fixer, entre autres, « les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ».

Il semble donc que, pour modifier le calendrier de l'aménagement du temps de travail, le champ de la négociation collective soit plus large et permette à l'accord collectif de fixer un délai de prévenance, en dessous du délai minimum fixé en l'absence d'accord collectif, à 7 jours (article L. 3121-47 du Code du travail).

Le délai de prévenance doit donc être à minima celui prévu par l'accord collectif, sans être déraisonnable et en l'absence d'accord, être de 7 jours. Nous pouvons souligner la problématique inhérente à la notion de fixation d'un « délai raisonnable », lequel peut être très différent d'un salarié à l'autre et pouvant malgré cette qualification de principe porter une atteinte disproportionnée au droit du salarié au respect « de sa vie privée et familiale », telle que fixée par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme. Le contentieux sur la fixation du délai de prévenance pourrait permettre d'évoquer cette problématique fondamentale.

À suivre...

