

Durée du travail, congés et droit à la déconnexion après la loi El Khomri			
	Avant	Après	Date d'entrée en vigueur
Principe général		Application en priorité de l'accord d'entreprise, l'accord de branche ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise	Application effective à compter du 10 août 2016
Durée légale de travail	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures appréciées sur la semaine civile du lundi au dimanche 	<ul style="list-style-type: none"> Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche peut fixer une période de 7 jours consécutifs déconnectée de la semaine civile 	Application effective à compter du 10 août 2016
Durée quotidienne maximale	<ul style="list-style-type: none"> 10 heures, avec dérogation possible sur autorisation de l'inspection du travail ou par accord de branche étendu 	<ul style="list-style-type: none"> 10 heures, avec dérogation possible sur autorisation de l'inspection du travail ou par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche étendu ou non 	Application effective à compter du 10 août 2016
Durée hebdomadaire maximale	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de dépassement de la durée maximale de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives par accord de branche « validé » par décret 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de dépassement de la durée maximale de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche étendu ou non, ou sur autorisation administrative 	Application effective à compter du 10 août 2016
Temps de pause	<ul style="list-style-type: none"> 20 minutes de pause toutes les 6 heures 	<ul style="list-style-type: none"> 20 minutes consécutives de pause toutes les 6 heures 	Application effective à compter du 10 août 2016
Temps d'habillage et de déshabillage	<ul style="list-style-type: none"> Contrepartie en repos ou sous forme financière fixée par accord collectif ou le contrat de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Inchangé mais l'accord collectif ou le contrat de travail peuvent désormais prévoir, à la place des contreparties, l'assimilation des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif 	Application effective à compter du 10 août 2016

<p>Temps de déplacement</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Une nouveauté : la majoration du temps de trajet lieu de travail / domicile du fait d'un handicap peut faire l'objet de contrepartie sous forme de repos 	<p>Application effective à compter du 10 août 2016</p>
<p>Astreintes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place par accord de branche étendu, ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut unilatéralement par l'employeur • Si mise en place par accord, délai d'information des salariés de 15 jours minimum 	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle définition = fin de l'exigence que le salarié « demeure à son domicile ou à proximité » • Mise en place, en priorité, par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche (étendu ou non), ou à défaut unilatéralement par l'employeur. • En l'absence d'accord, modalités d'information des salariés fixés par Décret • Si mise en place par accord, information des salariés des périodes d'astreinte dans un délai raisonnable 	<p>Application effective à compter du 10 août 2016</p> <p>Décret sur les modalités d'information des salariés à venir</p>
<p>Heures supplémentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche étendu • Taux de majoration : accord d'entreprise ou d'établissement devant respecter le taux fixé par la branche 	<ul style="list-style-type: none"> • Contingent annuel peut être fixé par un accord de branche non étendu • Taux de majoration : accord d'entreprise ou d'établissement pouvant déroger au taux de la branche • A défaut d'accord, un décret fixe le contingent 	<p>Application effective à compter du 10 août 2016</p> <p>Décret à venir</p>
<p>Aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Période de référence au plus égale à 1 an • Régime supplétif, en l'absence d'accord collectif : période maximale de 4 semaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Période de référence au plus égale à 3 ans, si un accord de branche l'autorise • Régime supplétif, en l'absence d'accord collectif : période maximale de 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés 	<p>Application effective à compter du 10 août 2016</p>

Horaires individualisés	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises avec IRP : information préalable de l'Inspection du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises avec IRP : absence d'obligation d'informer l'Inspection du travail 	Application effective à compter du 10 août 2016
Forfaits heures et forfaits jours	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif doit déterminer : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Catégories de salariés concernés ▪ Nombre de jours compris dans le forfait 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif doit également déterminer : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modalités d'exercice du droit à déconnexion du salarié ▪ Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail ▪ Modalité de communication entre l'employeur et le salarié sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, rémunération et organisation du travail • Faculté pour l'employeur de combler unilatéralement les carences de l'accord (uniquement les nouvelles clauses exigées), sous réserve de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir document de contrôle ▪ Veiller au respect des repos quotidiens et hebdomadaires ▪ Organiser un entretien annuel • Si révision des anciens accords collectifs pour insérer les nouvelles clauses obligatoires, ancienne convention individuelle de forfait se poursuit sans nouvel accord du salarié 	Application effective à compter du 10 août 2016
Travail de nuit		<ul style="list-style-type: none"> • Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche (qui n'a plus à être étendu) • Possibilité pour un accord d'entreprise de prévoir des contreparties moins favorables que celles de l'accord de branche 	Application effective à compter du 10 août 2016

Temps partiel		<ul style="list-style-type: none"> • Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour la mise en place, par voie d'accord collectif, d'horaires à temps partiel • Maintien du monopole de l'accord de branche étendu pour fixer une durée minimale de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures 	Application effective à compter du 10 août 2016
Repos dominical	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les commerces de détail : 12 dimanches par an 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les commerces de détail : 12 dimanches par année civile 	Application effective à compter du 10 août 2016
Jours fériés		<ul style="list-style-type: none"> • Primauté de l'accord d'entreprise et d'établissement sur l'accord de branche • A défaut d'accord, fixé par l'employeur 	Application effective à compter du 10 août 2016
Congés payés	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune dérogation possible au point de départ de la période de référence pour le calcul du droit à congé (1er juin), sauf accord annualisation du temps de travail • Prise des congés payés à compter de l'ouverture des droits 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de déroger au point de départ par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. • Prise des congés payés à compter de l'embauche • Nouveau critère pour fixation de l'ordre des congés payés : présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie • Fractionnement du congé principal peut être imposé en cas de fermeture de l'établissement 	Application effective à compter du 10 août 2016
Congé maternité	<ul style="list-style-type: none"> • Période de protection post congé maternité de 4 semaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Période de protection post congé maternité de 10 semaines et étendue au second parent et aux parents adoptants 	Application effective à compter du 10 août 2016
Droit à la déconnexion		<ul style="list-style-type: none"> • Thème de la déconnexion inclus dans la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie » • A défaut d'accord, obligation pour l'employeur d'élaborer, après avis des IRP, une charte prévoyant les actions de formation 	Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2017

		et de sensibilisation des salariés et managers à l'usage des outils numériques	
--	--	--	--