

# LE TRAVAIL DU SAMEDI DANS LES TRAVAUX PUBLICS



édition juillet 2020



Dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, les entreprises de TP peuvent avoir besoin de souplesses supplémentaires pour allonger la semaine de travail de leurs salariés.

Le passage de 5 à 6 jours consécutifs de travail est strictement encadré par les Conventions Collectives TP.

Il existe également des mécanismes légaux permettant de différer, de suspendre ou de réduire le repos hebdomadaire à moins de 35 heures consécutives.

En revanche, la présente note n'envisage pas le cas du travail du dimanche.

<b>ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE TP.....</b>	<b>4</b>
<b>Principes : semaine de travail en 5 jours et repos hebdomadaire de 48 heures.....</b>	<b>5</b>
<b>Exceptions limitativement prévues par les Conventions Collectives Ouvriers et ETAM.....</b>	<b>5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exceptions prévues par la Convention Collective des Ouvriers du 15 décembre 1992.</li> <li>• Exceptions prévues par la Convention Collective des ETAM du 12 juillet 2006.</li> </ul>	
<b>Exceptions prévues par l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP.....</b>	<b>8</b>
<b>Tableau récapitulatif.....</b>	<b>10</b>
<b>ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIONS LÉGALES.....</b>	<b>11</b>
<b>Principes : maximum 6 jours de travail par semaine.....</b>	<b>12</b>
<b>Exception au repos hebdomadaire mobilisable par les entreprises de TP : les travaux urgents.....</b>	<b>12</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels sont les travaux concernés ?</li> <li>• Quelles sont les conséquences sur le repos hebdomadaire ?</li> <li>• Quelle est la procédure à suivre ?</li> </ul>	
<b>QUELLES MARGES DE MANŒUVRE POUR LES ENTREPRISES DE TP ?.....</b>	<b>14</b>
<b>Tableau récapitulatif.....</b>	<b>15</b>

# ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE TP

PRINCIPES : SEMAINE DE TRAVAIL EN 5 JOURS ET  
REPOS HEBDOMADAIRE DE 48 HEURES

---

EXCEPTIONS LIMITATIVEMENT PRÉVUES PAR LES  
CONVENTIONS COLLECTIVES OUVRIERS ET ETAM

---

EXCEPTIONS PRÉVUES PAR L'ACCORD DU  
6 NOVEMBRE 1998 SUR L'ORGANISATION,  
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
ET SUR L'EMPLOI DANS LE BTP

---

TABLEAU RÉCAPITULATIF

## PRINCIPES : SEMAINE DE TRAVAIL EN 5 JOURS ET REPOS HEBDOMADAIRE DE 48 HEURES.

Les Conventions Collectives Ouvriers et ETAM TP répartissent la semaine de travail sur 5 jours consécutifs (Ouvriers : art. 3.12 ; ETAM : art. 4.2.2). Ces catégories professionnelles bénéficient donc d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures correspondant à deux jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi.

En revanche, rien n'est prévu dans la Convention Collective des Cadres du 20 novembre 2015.

Dans les Travaux Publics, des exceptions sont strictement prévues dans les Conventions Collectives elles-mêmes et dans l'accord BTP du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi.

## EXCEPTIONS LIMITATIVEMENT PRÉVUES PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES OUVRIERS ET ETAM.

### Exceptions prévues par la Convention Collective des Ouvriers du 15 décembre 1992.

La Convention Collective prévoit trois exceptions à la semaine de travail en cinq jours :

**1. En cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage (art. 3.13).**

Ce régime est contraignant et non adapté à la situation exceptionnelle que nous vivons actuellement :

- D'une part, les conséquences de l'épidémie de Covid-19 ne peuvent, à notre sens, justifier à elles seules le recours à cette exception. L'entreprise ne pourra mobiliser cette exception qu'en cas de travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage, résultant ou non des conséquences de l'épidémie de Covid-19.
- D'autre part, si l'entreprise use de cette faculté, elle doit faire bénéficier les salariés concernés d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaires. Ce repos doit être pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle il a été acquis et, si possible, dans le même mois civil. La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel (cf. art. 3.13 et art. 4.2).

Cette exception relève du « bloc » 3. Les entreprises de TP peuvent donc y déroger par accord collectif.

**2. En cas d'accord sur l'aménagement de l'horaire collectif sur 6 jours dans la semaine afin de permettre au chef d'entreprise de faire face à des situations impératives** telles que, par exemple, des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis (art. 3.22).

Dans cette hypothèse, il ne s'agit pas de négocier un accord collectif mais de modifier l'horaire collectif de travail avec l'accord des représentants du personnel.

Là encore, ce dispositif est rigide et, à notre sens, non adapté à la situation actuelle car :

- Il nécessite d'obtenir l'aval des représentants du personnel (= avis conforme) ; à défaut il n'est pas mobilisable.
- Il suppose que l'entreprise soit dans une situation impérative. L'épidémie de Covid-19 en est-elle une ? A priori, oui.
- Il implique la mise en œuvre de contreparties pour les ouvriers concernés, notamment ceux en grand déplacement, qui peuvent cumuler le repos compensateur acquis par le travail du 6ème jour, de telle sorte qu'ils bénéficient jusqu'à 5 jours de repos consécutifs indemnisés à 50 %. Ces jours peuvent être pris dans la semaine qui suit la fin de la période où le droit au repos aura été acquis et au plus tard obligatoirement dans un délai de 2 mois.
- Il n'est mobilisable que de manière temporaire, dans une limite fixée avec les représentants du personnel qui ne peut excéder 5 semaines consécutives.
- Le chef d'entreprise doit, en priorité, faire appel aux ouvriers qui demandent à travailler sur 6 jours.

En tout état de cause, l'entreprise doit respecter dans la limite des plafonds légaux (48 heures sur une semaine, 46 heures sur 12 semaines consécutives) ou conventionnels (44 heures sur le semestre civil).

Cette exception relève du « bloc » 3. Les entreprises de TP peuvent donc y déroger par accord collectif.

### **3. En cas de mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine (art. 3.23).**

Ce dispositif constitue une dérogation au travail dominical. Il doit donc être écarté (C. trav., art. L. 3132-16 et suivants).

En tout état de cause, il ne semble pas approprié aux circonstances actuelles car il a pour fonction de remplacer l'équipe de semaine pendant les jours de repos de celle-ci (jours de repos hebdomadaires, jours fériés et congés annuels). Ainsi, suivant le nombre de jours travaillés par cette dernière, l'équipe de suppléance pourra travailler 1, 2 ou 3 jours selon que l'équipe de semaine travaille 6, 5 ou 4 jours.

Il nécessite par ailleurs la conclusion d'un accord d'entreprise ; les dispositions prévues dans la Convention Collective n'étant pas suffisantes en tant que telles.

## **POUR ALLER PLUS LOIN...**

La mise en place des équipes de suppléance est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord de branche étendu comportant des dispositions concernant :

- les conditions particulières de mise en œuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;
- les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

Si la première clause relative à la formation du personnel est bien prévue à l'alinéa 3 de l'article 3.23, tel n'est pas le cas de la seconde. Il est donc impératif, pour mettre en place des équipes de suppléance dans les entreprises de Travaux Publics, de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit l'ensemble de ces 2 dispositions.

### Exceptions prévues par la Convention Collective des ETAM du 12 juillet 2006.

La liste de ces exceptions est fixée à l'article 4.2.2 de la Convention Collective qui permet de travailler 6 jours/semaine dans les cas suivants :

#### 1. En cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité.

La Convention Collective ne donne pas plus d'informations mais ce dispositif reste à notre sens limité, comme pour les Ouvriers, car l'épidémie de Covid-19 ne peut, à elle seule, justifier le recours à cette dérogation. De la même manière, l'entreprise ne pourra s'en prévaloir qu'en cas de travaux urgents, de sécurité, résultant ou non des conséquences de l'épidémie de Covid-19.

Cette exception relève du « bloc » 3. Les entreprises de TP peuvent donc y déroger par accord collectif.

#### 2. En cas d'aménagement de l'horaire collectif sur 6 jours par semaine (art. 4.2.7).

De la même manière que pour les Ouvriers, il s'agit ici de modifier l'horaire collectif de travail soit après consultation des représentants du personnel ; soit par accord d'entreprise.

La Convention Collective indique que le nouvel horaire collectif ne doit pas excéder la durée légale hebdomadaire ainsi que les plafonds légaux et conventionnels. Cette disposition est pour le moins curieuse car elle signifie que l'horaire de travail des salariés ne peut pas dépasser 35h/semaine sur 6 jours. Cela n'a pas grand intérêt pour les entreprises dans les circonstances actuelles. D'autant plus que cette modification s'effectue sur une période limitée fixée après consultation des représentants du personnel.

Comme pour les Ouvriers, le chef d'entreprise doit faire appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler 6 jours.

Cette exception relève du « bloc » 3. Les entreprises de TP peuvent donc y déroger par accord collectif.

#### 3. En cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail.

Là encore, la Convention Collective n'est pas plus « bavarde ». Mais, à notre sens, ce dispositif ne peut être utilisé que de manière ciblée, pour des travaux spécifiques.

Cette exception relève du « bloc » 3. Les entreprises de TP peuvent donc y déroger par accord collectif.

#### 4. En cas de travail en équipes successives postées ou chevauchantes (art. 4.2.3).

Ce dispositif constitue une dérogation au travail dominical. Il doit donc être écarté (C. trav., art. L. 3132-14 et suivants).

En pratique, le travail en équipes successives est un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail sans se chevaucher.

Il existe trois types de travail posté : continu (équipes fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7) qui fait l'objet d'une réglementation particulière, semi-continu (avec un arrêt hebdomadaire), discontinu (arrêt la nuit et en fin de semaine).

La Convention Collective permet d'organiser le travail en poste discontinu ou semi-continu sur 6 jours dans la semaine, soit deux ou trois équipes successives. Ce travail peut être ou non organisé en cycle. Si tel est le cas, la durée de chaque cycle doit être limitée entre 8 et 12 semaines. Elle autorise sa mise en place après consultation des représentants du personnel ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A notre sens, ce dispositif concerne très peu d'entreprises de TP (nous n'avons jamais eu de question sur ce dispositif). Il nous semble plus adapté à l'industrie.

## POUR ALLER PLUS LOIN...

A défaut d'accord, le travail en équipes successives peut être autorisé par l'inspecteur du travail (après consultation des DS et avis du CSE) pour des raisons économiques, si cela permet une meilleure utilisation des équipements et le maintien ou l'accroissement des emplois existants (C. trav., art. R. 3132-9).

### 5. En cas de mise en place d'équipes de suppléance (art. 4.2.5).

Ce dispositif constitue une dérogation au travail dominical. Il doit donc être écarté (C. trav., art. L. 3132-16 et suivants).

En tout état de cause, la Convention Collective se borne à renvoyer à la négociation d'un accord d'entreprise devant :

*« préciser les situations et fixer la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes est nécessaire, afin que les ETAM qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin ».*



Les entreprises dont l'horaire est annualisé ne peuvent se prévaloir que des exceptions 6 et 7.

## EXCEPTIONS PRÉVUES PAR L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1998 SUR L'ORGANISATION, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI DANS LE BTP

L'article 5 du titre I de l'accord consacré à l'organisation du temps de travail sur l'année et la réduction de la durée du travail prévoit que :

*« Pour l'application du présent accord national, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lors des conditions d'exécution liées à la modulation le nécessitent ».*

En d'autres termes, les entreprises de TP qui appliquent l'accord de branche TP peuvent déjà travailler jusqu'à 6 jours/semaine.





Cet accord n'est pas d'application « directe » en ce qu'il nécessite (art. 3) :

- D'ouvrir une négociation dans les entreprises ayant des délégués syndicaux.
- De consulter les représentants du personnel, s'il en existe, dans les entreprises ayant des délégués syndicaux mais où la négociation n'a pas abouti.
- De consulter préalablement les représentants du personnel dans les entreprises sans délégués syndicaux mais ayant des représentants du personnel.
- D'informer préalablement les salariés concernés dans les entreprises sans représentants du personnel.

Or bien souvent, les TPE/PME qui l'appliquent ne se souviennent pas d'avoir effectué ces formalités, quand elles l'ont effectivement fait...

## TABLEAU RÉCAPITULATIF

EXCEPTIONS CONVENTIONNELLES PERMETTANT UN TRAVAIL SUR 6 JOURS/SEMAINE (HORS TRAVAIL DOMINICAL)		OUVRIERS	ETAM	CADRES
Circonstances imprévisibles pour des travaux urgents.	Avantages.	Mise en place automatique (= pas de formalités particulières à accomplir). L'entreprise veillera toutefois à afficher les nouveaux horaires de travail et à les communiquer à l'inspection du travail.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mise en place automatique (= pas de formalités particulières à accomplir). L'entreprise veillera toutefois à afficher les nouveaux horaires de travail et à les communiquer à l'inspection du travail.</li> <li>Pas de contreparties à accorder aux ETAM.</li> </ol>	
	Inconvénient.s	<ol style="list-style-type: none"> <li>Octroi d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaires. Prise obligatoire de ce repos dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle il a été acquis et, si possible, dans le même mois civil.</li> <li>Dispositif mobilisable pour des travaux ciblés. L'épidémie de Covid-19 ou un retard sur chantier ne peuvent pas justifier sa mise en place.</li> </ol>	Dispositif mobilisable pour des travaux ciblés. L'épidémie de Covid-19 ou un retard sur chantier ne peuvent pas justifier sa mise en place.	
Aménagement de l'horaire collectif sur 6 jours.	Avantages.	Limités.	Pas de contreparties à accorder aux ETAM.	Néant. Travail possible le samedi, dans la limite des durées maximales de travail.
	Inconvénients.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mise en place rigide nécessitant l'aval des IRP. A défaut d'avis favorable, l'entreprise ne pourra pas le mettre en place.</li> <li>Octroi d'un repos compensateur pour le travail du 6<sup>ème</sup> jour, de telle sorte qu'ils bénéficient jusqu'à 5 jours de repos consécutifs indemnisés à 50 %. Prise de ces jours dans la semaine suivant la fin de la période où le droit au repos aura été acquis et au plus tard obligatoirement dans un délai de 2 mois.</li> <li>Dispositif applicable pour une durée limitée fixée avec les IRP dans la limite de 5 semaines consécutives.</li> <li>Dispositif mobilisable pour des travaux ciblés.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dispositif applicable pour une durée limitée fixée après consultation des IRP.</li> <li>Dispositif mobilisable pour des travaux ciblés.</li> <li>Horaire sur 6 jours limité à 35h.</li> </ol>	
Activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail.	Avantages.	Néant.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pas de contreparties à accorder aux ETAM.</li> <li>Pas de formalités particulières pour sa mise en place. L'entreprise veillera toutefois à afficher les nouveaux horaires de travail et à les communiquer à l'inspection du travail.</li> </ol>	
	Inconvénients.	Néant.	Dispositif limité à des travaux ciblés. L'épidémie de Covid-19 ne peut pas, elle seule, justifier sa mise en place.	
Application de l'accord BTP du 6 novembre 1998.	Avantages.	Pas de contreparties à accorder aux salariés.		
	Inconvénients.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mise en place non automatique : les formalités à accomplir dépendent de la situation de l'entreprise (présence de DS, d'IRP, etc.).</li> <li>Accord daté, que nous ne conseillons pas aux entreprises d'appliquer directement.</li> </ol>		



# ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIONS LÉGALES

---

PRINCIPES : MAXIMUM 6 JOURS DE TRAVAIL PAR  
SEMAINE

---

EXCEPTION AU REPOS HEBDOMADAIRE MOBILISABLE  
PAR LES ENTREPRISES DE TP : LES TRAVAUX URGENTS

---

## PRINCIPES : MAXIMUM 6 JOURS DE TRAVAIL PAR SEMAINE

La loi fixe deux grands principes d'ordre public :

- Le principe du repos hebdomadaire duquel il découle l'interdiction de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine (C. trav., art. L. 3132-1). La durée minimale de ce repos est fixée à 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogations. Sous cette dernière réserve, le repos hebdomadaire doit donc, en principe, avoir une durée minimale de 35 heures (C. trav., art. L. 3132-2).
- Le principe du repos dominical selon lequel, dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (C. trav., art. L. 3132-3). Ainsi, les salariés peuvent théoriquement travailler 6 jours par semaine, soit du lundi au samedi inclus, sous réserve du respect des durées maximales et des dispositions conventionnelles limitant le travail le samedi listées dans la note.

## EXCEPTION AU REPOS HEBDOMADAIRE MOBILISABLE PAR LES ENTREPRISES DE TP : LES TRAVAUX URGENTS

Parmi les dérogations au repos hebdomadaire listées par le Code du travail, les entreprises de Travaux Publics ne peuvent se prévaloir que de la dérogation pour travaux urgents (C. trav., art. L. 3132-4).

Mais cette dérogation va plus loin que le simple travail du samedi : elle permet de suspendre le repos hebdomadaire pour faire travailler les salariés 7 jours consécutifs d'affilés.

- **Quels sont les travaux concernés ?**

Il s'agit des travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

Cette dérogation ne peut donc pas s'appliquer en cas de retard sur chantiers survenant, par exemple, par suite de problèmes techniques, des contraintes d'organisation, etc.

- **Quelles sont les conséquences sur le repos hebdomadaire ?**

Le repos hebdomadaire est suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux. Cela signifie que dans cette hypothèse, les salariés peuvent travailler 7 jours consécutifs d'affilée, y compris le dimanche. Si les salariés n'ont pas travaillé le samedi, cette dérogation ne peut pas être utilisée pour travailler le dimanche.

Cette faculté s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux de l'entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il en est de même pour les salariés de la première entreprise affectés habituellement au service d'entretien et de réparation.



Cette dérogation ne s'applique pas aux jeunes de moins de 18 ans (C. trav., art. L. 3164-3).

- **Quelle est la procédure à suivre ?**


1. Consulter le comité social et économique.

Même si elle n'est pas expressément prévue par le Code du travail, elle s'impose à notre sens car elle s'inscrit dans le cadre de ses attributions générales et, en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, il est informé et consulté sur les conditions d'emploi, de travail et notamment la durée du travail.

2. Informer l'inspecteur du travail immédiatement et, sauf en cas de force majeure, avant le commencement du travail (C. trav., art. R. 3172-6).

A cette occasion, l'employeur lui indique :

- les circonstances de la suspension du repos hebdomadaire ;
- la date et la durée de cette suspension ;
- le nombre de salariés auxquels s'applique la dérogation.



*À noter*

Si les travaux sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef (du directeur ou du gérant) mentionne la date du jour du repos compensateur octroyé aux salariés.

3. Communiquer par tout moyen (affichage, mail, etc.) aux salariés la copie de l'information transmise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (C. trav., art. R. 3172-9).

# QUELLES MARGES DE MANŒUVRE POUR LES ENTREPRISES DE TP ?

---

TABLEAU RÉCAPITULATIF

---

Les dispositions prévues par les Conventions Collectives TP relèvent du « bloc » 3. Les entreprises de TP peuvent donc y déroger par accord collectif (et non par simple décision unilatérale).

Le tableau ci-dessous synthétise les différentes situations dans lesquelles les entreprises de TP peuvent se trouver et les solutions qui s'offrent à elles pour faire travailler leurs salariés 6 jours/semaine.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF

SITUATION DE L'ENTREPRISE	SOLUTIONS POUR TRAVAILLER 6 JOURS/SEMAINE
L'entreprise applique l'accord BTP du 6 novembre 1998.	Elle bénéficie déjà de la dérogation lui permettant de travailler jusqu'à 6 jours/semaine.
L'entreprise a négocié son propre accord collectif sur l'aménagement de la durée du travail prévoyant la possibilité de travailler 6 jours/semaine.	Idem : elle bénéficie déjà de la dérogation lui permettant de travailler jusqu'à 6 jours/semaine.
L'entreprise a négocié son propre accord collectif sur l'aménagement de la durée du travail mais il ne prévoit pas la possibilité de travailler 6 jours/semaine.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit elle se prévaut des exceptions fixées par la CCN Ouvriers d'une part, et la CCN ETAM d'autre part <sup>1</sup>.</li> <li>• Soit elle négocie un avenant à son accord collectif.</li> </ul>
L'entreprise ne dispose pas d'accord collectif sur l'aménagement de la durée du travail et n'applique pas l'accord BTP du 6 novembre 1998.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit elle se prévaut des exceptions fixées par la CCN Ouvriers d'une part, et la CCN ETAM d'autre part <sup>2</sup>.</li> <li>• Soit elle négocie son propre accord d'entreprise.</li> </ul> <p>➡ De manière générale, nous déconseillons aux entreprises qui n'appliquaient pas jusqu'à présent l'accord de 1998 de le faire. Car si son application a été sécurisée par la loi « Travail », cet accord est « daté » et source de confusion pour celles qui ne maîtriseraient pas la modulation. En effet, il prévoit notamment un seuil de déclenchement des heures supplémentaires à 1645h alors que ce seuil a été abaissé à 1607h par la loi.</p>

<sup>1</sup> Voir le tableau récapitulatif ci-dessus.

<sup>2</sup> Voir le tableau récapitulatif ci-dessus.



Les entreprises doivent avoir en tête que le passage d'une semaine de 5 à 6 jours va avoir des conséquences administratives en termes d'affichage et d'information de l'inspection du travail des nouveaux horaires de travail.

Pour les salariés sous convention individuelle de forfait annuel en jours, cela va se traduire par le rachat de jours de repos. En effet, en travaillant plus, ils vont nécessairement dépasser le nombre de jours à travailler qui est indiqué dans leur convention de forfait.

L'accord du salarié et de l'employeur doit être formalisé par écrit (avenant à la convention de forfait) et doit mentionner le taux de majoration appliqué au rachat ; étant précisé qu'il ne peut pas être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut pas être reconduit de manière tacite (C. trav. art. L. 3121-59).

Pour rappel, en application des dispositions conventionnelles de branche, le nombre de jours à travailler est fixé, en fonction de l'ancienneté et de la date de conclusion de la convention individuelle de forfait à :

Ancienneté du bénéficiaire de la convention de forfait annuel en jours.	Conventions conclues à partir du 1 <sup>er</sup> février 2013 + n'ayant pas acquis de jours d'ancienneté.	Conventions conclues avant le 1 <sup>er</sup> février 2013 + n'ayant pas acquis à cette même date de jours d'ancienneté.	Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours avant ou après le 1 <sup>er</sup> février 2013 + ayant plus de 5 ans et moins de 10 de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP.	Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours avant ou après le 1 <sup>er</sup> février 2013 + ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP.
Nombre de jours à travailler	218	216	216	215