

Social
15 février 2024

COMMENT METTRE EN PLACE "LA SEMAINE DE 4 JOURS" ?

Mettre en place une semaine de travail répartie sur 4 jours répond aux aspirations des salariés, d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. L'on peut espérer que l'entreprise récolte le fruit économique du bien-être des salariés. Au-delà de ces arguments bienveillants, les modifications escomptées nécessitent de respecter un process pouvant révéler des risques juridiques.

- **Comment mettre en place "la semaine de 4 jours" ?**

Cet aménagement du temps de travail doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou de branche. Sauf dispositions conventionnelles contraires ou résultant d'un décret professionnel, une mise en place par décision unilatérale ne semble pas exclue.

→ Il convient de vérifier les dispositions de la convention collective, mais également les dispositions réglementaires applicables au secteur d'activité (Par exemple, les décrets pris en application de la loi du 21 juin 1936).

- **Doit-on envisager une réduction du temps de travail ?**

Aménager le travail sur 4 jours ne signifie pas nécessairement réduire la durée du travail.

L'employeur pourrait décider de maintenir la durée du travail à 35 heures et de la répartir sur 4 jours. En ce cas, il faut également s'interroger sur les enjeux pour la santé et la sécurité au travail¹ (fatigue accrue, encadrement perturbé...).

Il convient de respecter les durées maximales du travail : 48 heures hebdomadaires maximales², 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives³, 10 heures quotidiennes maximales⁴.

 **Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine⁵.**

- **Une modification du contrat de travail doit-elle être envisagée ?**

Dans certains cas (Réduction de la durée du travail sans maintien de la rémunération...), la modification du contrat de travail nécessite l'accord du salarié.

Un nouvel aménagement du temps de travail peut générer des risques juridiques. N'hésitez pas à solliciter votre expert-comptable afin d'appréhender l'ensemble des conditions requises ainsi que les risques encourus !

¹ Fiche INRS, ED 8003

² Article L 3121-20 du code du travail

³ Article L 3121-22 du code du travail

⁴ Article L 3121-18 du code du travail

⁵ Article L 3162-1 du code du travail