

LOI DU 20 AOUT 2008 : REFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi relative à la réforme du temps de travail du 20 août 2008, (s'inspirant de la position commune du 9 avril 2008 non signée par la CFTC), refond en profondeur les règles relatives à la durée et à l'aménagement du travail.

Les grandes lignes de la réforme

- La priorité est désormais donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour déterminer les règles applicables au temps de travail : fixation du contingent d'heures supplémentaires, mise en place de repos compensateur équivalent ... Ce n'est qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement que la convention ou l'accord de branche s'applique.
- Tous les dispositifs d'aménagement du temps de travail (travail par cycle, RTT sur 4 semaines ou sur l'année, modulation, temps partiel modulé ...) sont simplifiés et unifiés au sein d'un nouveau cadre unique d'aménagement du temps de travail.

Ce qui ne change pas

- La durée légale du travail reste fixée à 35 heures,
- Le décompte des heures supplémentaires s'effectue toujours, en principe, par semaine civile,
- Les heures supplémentaires restent majorées à 25% (ou au taux prévu par accord de branche ou d'entreprise qui ne peut être inférieur à 10%).

Remarque : ce dossier ne traitera pas des forfaits jours et du compte épargne temps qui feront l'objet d'une étude distincte.

La prévalence des accords d'entreprise

Quelle est la nouvelle articulation entre les accords de branche et d'entreprise en matière de durée du travail ?

La loi fait désormais primer l'accord d'entreprise, même moins favorable, sur l'accord de branche qui devient subsidiaire. Cela signifie que la convention collective conclue au niveau de la branche ne sera applicable qu'en l'absence d'accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans quel cas l'accord de branche va-t-il s'appliquer ?

L'accord conclu au niveau de la branche ne s'appliquera, dans les domaines concernés, qu'en l'absence d'accord d'entreprise.

Que se passe-t-il en l'absence d'accord collectif ?

La loi prévoit qu'en l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise et de la branche, l'entreprise peut appliquer des règles fixées par un décret.

Remarque : lorsqu'il applique le contingent d'heures supplémentaires fixé par décret, l'employeur a l'obligation de **consulter** le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son éventuel dépassement.

Quels thèmes sont concernés par cette nouvelle articulation ?

- **La fixation du contingent d'heures supplémentaires** (Art. L3121-11 C. trav. Modifié).
- **Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires effectuées au delà du contingent annuel.** Il s'agit par exemple des modalités d'information des représentants du personnel ou de la mise en œuvre des délais de prévenance.
- **Les contreparties obligatoires en repos :** L'employeur n'a plus l'obligation d'accorder des repos en contrepartie d'heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent au delà de la 41^{ème} heure. Seule est due une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure effectuée au delà du contingent :
 - Cette contrepartie reste fixée à 50% pour les entreprises de moins de 20 salariés, 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés.
 - Les caractéristiques et les conditions de prise de cette contrepartie obligatoire sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, accord de branche (C. trav. Art. L3121-11 Al 2). A défaut, un décret fournira ces précisions.

- **Le nouveau cadre unique d'aménagement du temps de travail** est également négocié en premier lieu par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, l'accord éventuellement conclu au niveau de la branche s'appliquera.
- **Les repos compensateurs de remplacement** : un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche, peut prévoir que le paiement des heures supplémentaires et des majorations sera remplacé totalement ou partiellement par un repos compensateur de remplacement équivalent. Les heures supplémentaires ainsi « récupérées » ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Remarque : S'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise et que celle-ci n'est pas soumise à la négociation annuelle obligatoire (NAO), ce remplacement peut être mis en place directement par l'employeur à la condition que le CE ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas (Art. L3221-24 C. trav.).
- **La mise en place de conventions de forfait en jours.**

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

- L'accomplissement d'heures supplémentaires dans le contingent donne seulement lieu à une **information** du CE, ou à défaut des DP. Toutefois, si le contingent n'est pas déterminé par un accord collectif, l'employeur doit **consulter** les représentants du personnel au moins une fois par an.
- L'accomplissement d'heures supplémentaires au delà du contingent nécessite une **consultation** des représentants du personnel sur leurs modalités d'utilisation (C. trav. L3121-11 Al. 1 et 4).

Quel est le rôle de l'inspecteur du travail ?

Toutes les obligations préalables envers l'inspecteur du travail ont été supprimées :

- À l'intérieur du contingent, le recours aux heures supplémentaires n'est plus soumis à l'information préalable de l'inspecteur du travail.
- Au delà du contingent, ni l'information, ni l'autorisation préalable de l'inspecteur ne sont requises

Le nouveau cadre unique d'aménagement du temps de travail

Toutes les dispositions légales relatives à l'aménagement du temps de travail (cycle, RTT sur 4 semaines ou l'année, modulation, temps partiel modulé ...) sont simplifiées et unifiées dans un nouveau cadre unique.

Que deviennent les accords conclus avant le 20 août 2008 ?

Les accords conclus antérieurement restent applicables. Cela signifie que les entreprises conservent leurs accords collectifs (de branche ou d'entreprise) tant que de nouvelles négociations n'y substituent pas de nouvelles règles. Par ailleurs, le nouveau cadre unique permet de négocier des systèmes analogues à ceux qui existaient auparavant.

Comment mettre en place ce nouveau cadre unique ?

Il peut être mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche (Art. L3122-2 C. trav. Modifié).

L'accord doit prévoir :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée et d'horaires de travail,
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires,
- les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et départs en cours de période,
- lorsqu'il s'applique aux salariés à temps partiel : les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Un accord collectif est-il toujours nécessaire ?

Non. En l'absence d'accord, les entreprises peuvent utiliser certaines modalités d'aménagements du temps de travail qui sont fixées par un décret.

Comment sont décomptées les heures supplémentaires ?

Lorsque l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, sont décomptées comme heures supplémentaires selon les modalités fixées par l'accord :

- Les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite prévue par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;
- Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées. (C. trav., art. L. 3122-4)

Est-il toujours possible de lisser le salaire ?

Oui, l'accord collectif peut prévoir une rémunération lissée afin d'éviter qu'elle varie chaque mois en fonction du nombre d'heures de travail. Cependant, les heures supplémentaires réalisées au delà des limites fixées par l'accord restent payables chaque mois (Art. L3122-5 C. trav. Modifié).

Est-il toujours permis de déroger à la définition légale de la semaine civile ?

Oui. En principe, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une délimitation différente.
Exemple : du mardi 0 heures au lundi à 24 heures.

Quelles sont les règles applicables aux salariés à temps partiel ?

L'ancienne appellation de « temps partiel modulé » est supprimée. Cependant ce mode d'aménagement peut être incorporé au nouveau cadre unique.

Quel est le rôle de l'accord de branche ?

L'accord conclu au niveau de la branche ne sera applicable qu'en l'absence d'accord au niveau de l'entreprise ou d'établissement. Bien que son rôle soit désormais subsidiaire, il permet de mettre en place des règles relatives à l'aménagement du temps de travail qui unifieront la profession.

ZOOM SUR LES NOUVELLES CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2009

Pour être valable, un accord d'entreprise ou d'établissement doit remplir une double condition :

- être signé par une ou plusieurs OS représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections du CE ou, à défaut, des DP et,
- à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs OS représentant au moins 50 % des suffrages exprimés.

A noter : ces nouvelles règles s'appliquent dans toutes les entreprises sans qu'il soit nécessaire d'attendre les prochaines élections professionnelles.

Si les résultats des dernières élections n'ont pas permis de déterminer les syndicats majoritaires (absence de candidat ou scrutin non dépouillé compte-tenu du quorum non atteint), un accord peut néanmoins être signé, depuis le 13 mai 2009, avec un ou plusieurs délégués syndicaux mais il devra être soumis au vote des salariés : L'accord sera valable si plus de la moitié des suffrages exprimés y sont favorables.

ET LA LOI TEPA ?

L'article 23 de la loi prévoit les adaptations nécessaires pour permettre l'application des dispositions fiscales et sociales mise en place par la loi TEPA (21/08/2007) et la loi pouvoir d'achat (08/02/2008). Ces exonérations s'appliquent :

- aux sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires de travail, y compris dans le cadre des accords d'aménagement du temps de travail,
- pour les salariés en forfait jours : à la rémunération majorée versée en contrepartie de la renonciation par les salariés à des jours de repos, au delà du plafond de 218 jours.

(Pour des informations détaillées sur ces dispositifs : voir nos fiches)

Heures supplémentaires		
	Avant la loi	Après la loi
Niveau du contingent	Le contingent annuel était fixé par : - convention ou accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement - ou par décret	Le contingent annuel est fixé par - convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche (l'extension n'est plus obligatoire) - ou par décret (Art. L3121-11 al 1 et 2) :
Accomplissement d'heures supplémentaires dans le cadre du contingent	Dans la limite du contingent annuel : des heures supplémentaires pouvaient être accomplies après information de l'inspecteur du travail et des IRP. si le contingent n'était pas déterminé par accord : ses modalités d'utilisation donnaient lieu au mois une fois par an à la consultation des IRP sauf accord collectif d'entreprise	<u>Suppression de l'obligation d'information de l'inspecteur du travail.</u> - information du CE, ou à défaut, des DP ((Art. L3121-11 -1 al 1). - si le contingent n'est par déterminé par accord : les modalités d'utilisation et de son dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation des IRP ((Art. L3121-11 al 4).
Accomplissement d'heures supplémentaires au delà du contingent	- avis du CE, ou à défaut des DP - autorisation de l'inspection du travail	<u>Suppression de l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail</u> - Avis du CE, ou des DP - Les conditions d'accomplissement de ces heures supplémentaires au delà du contingent sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. En l'absence d'accord sur ce point, une consultation IRP par an au moins (Art. L3121-11 al 4).
Majorations de salaire	Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement des majorations suivantes : - 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires, - 50% pour les heures suivantes. Ces majorations légales ne sont applicable qu'en l'absence d'accord ou de convention de branche étendu, ou d'accord d'entreprise ou d'établissement fixant les majorations à un taux inférieur ne pouvant être inférieur à 10%. (Art. L3121-22).	