



AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SYNTHÈSE

D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière, du fait de son caractère saisonnier, de la fluctuation des commandes...

Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité - et éviter les heures supplémentaires en période de haute activité ou le chômage partiel en période de basse activité - l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Une condition : une convention ou un accord collectif doit l'y autoriser et en prévoir les modalités.

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut toutefois organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail (dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence) : la durée du travail peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.

À SAVOIR

Le dispositif de modulation du temps de travail a été abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence, laquelle ne remet toutefois pas en cause les accords conclus sous l'emprise du droit antérieur. Les entreprises peuvent toutefois négocier un aménagement du temps de travail dans le cadre nouveau fixé par la loi du 20 août précitée. Sur ce point, on signalera que le nouvel article L. 3122-2 du code du travail instaure, en matière d'aménagement du temps de travail, la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche : les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliquent donc à l'entreprise ou à l'établissement nonobstant les prescriptions de l'accord de branche, et ce quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

SOMMAIRE

- 1) **QUELLES SONT LES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA LOI DU 20 AOÛT 2008 ?**
- 2) **QUE DEVIENNENT LES ACCORDS CONCLUS ANTÉRIEUREMENT À LA PUBLICATION DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 ?**



1) QUELLES SONT LES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA LOI DU 20 AOÛT 2008 ?

LA MISE EN PLACE DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

EN PRINCIPE, PAR ACCORD COLLECTIF...

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cet accord prévoit :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires (sur ce point, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche « Les heures supplémentaires : définition et limites » ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours.

... À DÉFAUT, PAR DÉCRET

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut néanmoins organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail (dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence). Les dispositions suivantes sont alors applicables :

- la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus ;
- l'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent. Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent ;
- l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail ;
- les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.



CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES FONCTIONNANT « EN CONTINU »

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur. Dans ce cas, un accord collectif n'est pas nécessaire. Toutefois, les règles du repos hebdomadaire par roulement des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives de manière continue relèvent des dispositions spécifiques des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 du code du travail.

LE DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Sur cette question, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche « Les heures supplémentaires : définition et limites ».

LE LISSAGE DES RÉMUNÉRATIONS

EN PRÉSENCE D'UN ACCORD COLLECTIF

Afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une rémunération stable quel que soit l'horaire de travail effectué, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel ; dans ce cas, la rémunération est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

EN L'ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF

Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article D. 3122-7-1 du Code du travail (voir ci-dessus), la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines au plus est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

A défaut de précision conventionnelle contraire, dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail (dispositif conventionnel ou dispositif réglementaire prévu par l'article D. 3122-7-1 du code du travail), l'affichage de l'horaire collectif de travail indique le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ou en application de l'article D. 3122-7-1 du code du travail et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

L'affichage des changements de durée ou d'horaire de travail est réalisé en respectant le délai de 7 jours prévu par l'article L. 3122-2 du code du travail ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail.



2) QUE DEVIENNENT LES ACCORDS CONCLUS ANTÉRIEUREMENT À LA PUBLICATION DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 ?

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a simplifié, de manière significative, la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail (voir ci-dessus), qui se substitue à quatre modes précédents (cycles, modulation, JRTT sur l'année, temps partiel modulé), avec des règles beaucoup plus souples.

Toutefois, les stipulations des accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation) L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du code du travail ou des articles L. 713-8 (cycle) et L. 713-14 (modulation) du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (soit le 21 août 2008) restent en vigueur sans limitation de durée. Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires restent décomptées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L.713-14 du code rural. Elles continueront à bénéficier des exonérations fiscales et sociales prévues par l'article 1er de la loi du 21 août 2007 dans les mêmes conditions que précédemment.

Le maintien en vigueur des accords de branche ne fait aucunement obstacle à ce que des entreprises puissent négocier des accords qui ne seraient pas conformes à l'accord de branche. La loi du 20 août 2008 est immédiatement applicable et des accords d'entreprise fixant un aménagement du temps de travail différent de l'accord de branche existant peuvent être immédiatement conclus. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, les accords de branche existants conservent tous leurs effets et leurs clauses se trouvent pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent, c'est-à-dire concrètement celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

Solidaires Assurances