



La réforme de la durée du travail

Lyon, le 20 novembre 2008


Lamy Lexel
AVOCATS ASSOCIÉS

Une entreprise
d'avocats d'entreprises



La réforme de la durée du travail

I. Le régime des heures supplémentaires

Durée légale du travail : 35 heures hebdomadaires.

Cadre d'appréciation : la semaine civile sauf aménagements particuliers

La semaine civile reste définie du lundi 0h au dimanche 24h mais la loi élargit les possibilités de dérogation.

Désormais, les partenaires sociaux définissent la semaine librement et il sera possible de le faire au niveau d'un établissement et non plus seulement au niveau de l'entreprise.

La réforme de la durée du travail

I.1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées

✚ La fixation du contingent

Jusqu'à présent :

Contingent de 220h/an/salarié applicable à défaut d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise pouvant fixer un contingent inférieur ou supérieur.

Contingent réduit à 130h en cas de forte modulation sauf contingent conventionnel inférieur.

Désormais :

Contingent fixé, par principe, par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, par un accord de branche, étendu ou pas, ou, à défaut d'accord, par un décret.

Un Décret du 4 novembre 2008 maintient le contingent à 220h/an/salarié et supprime le contingent réduit en cas de modulation.

Les contingents conventionnels fixés antérieurement à la publication de la loi restent en vigueur sauf à être renégociés.

Ce contingent vise tous les salariés sauf ceux soumis à une convention de forfait annuel en heures ou en jours

La réforme de la durée du travail

✚ L'utilisation du contingent

Jusqu'à présent :

A l'intérieur du contingent, heures supplémentaires possibles après information de l'inspection du travail et des représentants du personnel.

Au-delà du contingent, heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspection du travail, après avis des représentants du personnel.

Exception : régime « d'heures choisies », institué par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise permettant aux salariés qui le souhaitent, en accord avec leur employeur, d'effectuer des heures choisies au-delà du contingent, auquel cas seul l'accord individuel du salarié et de l'employeur était requis.



La réforme de la durée du travail

Désormais :

A l'intérieur du contingent, heures supplémentaires possibles après information des représentants du personnel.

L'information de l'inspection du travail est supprimée.

Au-delà du contingent, heures supplémentaires soumises à l'avis des représentants du personnel.

L'autorisation de l'inspection du travail est supprimée.

L'accord fixe les conditions d'accomplissement des heures au-delà du contingent. A défaut, consultation du CE ou des DP une fois par an sur les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement.

Le régime des « heures choisies » issus de la loi du 31 mars 2005 est supprimé.

La réforme de la durée du travail

I.2. La contrepartie obligatoire en repos

✚ **Les majorations salariales** dues pour l'accomplissement d'heures supplémentaires ne sont pas modifiées :

- 25 % pour les 8 premières heures,
- 50 % au-delà.

Par voie d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise, il reste envisageable de fixer des taux différents, y compris dans un sens défavorable aux salariés, dans la limite minimale de 10 %.

✚ La possibilité de substituer les majorations salariales par du **repos compensateur de remplacement** demeure.

✚ En revanche, la loi abroge les dispositions relatives au repos compensateur obligatoire et instaure une « **contrepartie obligatoire en repos** » pour les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.



La réforme de la durée du travail

Jusqu'à présent :

- Dans les entreprises de plus de 20 salariés, repos compensateur de 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent et de 100 % du temps de travail accompli au-delà de 35 heures pour les heures effectuées au-delà du contingent.
- Dans les entreprises de 20 salariés au plus, pas de repos compensateur pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent mais repos de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.



La réforme de la durée du travail

Désormais :

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent donne lieu à une « contrepartie obligatoire en repos » de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés,

dont les caractéristiques et les conditions dans lesquelles elle peut être prise sont fixées par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche.

A défaut d'accord, les modalités de cette contrepartie obligatoire en repos sont fixées, à titre subsidiaire, par décret.



La réforme de la durée du travail

Un décret du 4 novembre 2008 reprend quasiment à l'identique les dispositions antérieurement applicables au repos compensateur :

- Ouverture du droit à repos lorsque la durée du repos atteint 7 heures ;
- Prise du repos dans un délai maximal de deux mois suivant l'ouverture du droit ;
- Prise du repos par journée ou demi-journée au choix du salarié ;
- Assimilation du repos à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié ;
- Indemnisation ne devant entraîner aucune diminution de la rémunération du salarié par rapport à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ;
- Absence de demande de prise de repos n'entraîne pas la perte pour le salarié de son droit ; l'employeur devant lui demander de le prendre effectivement dans un délai maximal d'un an.



La réforme de la durée du travail

Le décret ne reprend pas la disposition selon laquelle il est interdit au salarié de prendre son repos pendant la période du 1er juillet au 31 août ou de l'accoler aux congés annuels.

La réforme de la durée du travail

I.3. Date d'entrée en vigueur

A l'origine, l'entrée en vigueur devait être différée au 1er janvier 2010, la loi prévoyant que les clauses des conventions et accords existants portant sur le contingent resteraient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009, date après laquelle elles seraient caduques.

Cette disposition a toutefois été censurée par le Conseil constitutionnel.

En conséquence : entrée en vigueur immédiate.

Selon le position du Conseil constitutionnel, reprise par la Circulaire du 13 novembre 2008, les accords d'entreprise peuvent prévoir un contingent différent de l'accord de branche, y compris dans un sens défavorable, et ce alors même que l'accord de branche l'interdirait.



La réforme de la durée du travail

II. Les dispositifs d'aménagement du temps de travail

La loi institue un nouveau régime unique de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, à mettre en œuvre prioritairement par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche étendu ou pas.

A défaut d'accord, un décret, à caractère supplétif, définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

Ce nouveau régime unique se substitue aux dispositifs d'aménagement du temps de travail existants : modulation, cycle, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, travail à temps partiel modulé.



La réforme de la durée du travail

La loi définit les clauses obligatoires de l'accord collectif en les réduisant au minimum :

- Les conditions et délai de prévenance des changements de durée ou d'horaire travail ;
Sauf stipulations conventionnelles contraires, le délai est fixé à 7 jours.
- Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Pour les salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.



La réforme de la durée du travail

La fixation d'un programme indicatif de modulation, les conditions de recours au chômage partiel, la contrepartie applicable en cas de réduction du délai de prévenance, ... ne sont plus des clauses impératives.

L'accord peut surtout retenir un horaire moyen supérieur à 35 heures hebdomadaires dans le respect des dispositions d'ordre public social régissant les durées maximales de travail et les temps de repos.



La réforme de la durée du travail

En présence de dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu :

- Les heures effectuées au-delà de 1.607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisée ;
- Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisée.



La réforme de la durée du travail

Le **décret du 4 novembre 2008** permet, en l'absence d'accord collectif, d'organiser la répartition du temps de travail sous forme de période de travail d'une durée de **quatre semaines au plus**.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail en indiquant, pour chaque semaine comprise dans la période de référence choisie, l'horaire et la répartition du travail.

Les salariés sont prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins.

Le programme indicatif et ses modifications sont soumis pour avis au CE ou, à défaut, au DP et transmis à l'Inspection du travail.

L'employeur communique au moins une fois par an au CE ou, à défaut, aux DP un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

La réforme de la durée du travail

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et lissé sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Dans ce cadre de 4 semaines, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- Au-delà de 39 heures par semaine,
- Au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de quatre semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre des dépassements de la durée hebdomadaire.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de 4 semaines, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures ne donnent pas lieu à une réduction de salaire.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.



La réforme de la durée du travail

La circulaire du 13 novembre 2008 donne quelques précisions sur le « temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année » :

- Les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne ;
- Les salariés à temps partiel peuvent désormais bénéficier de l'octroi de JRTT ;
- Les règles du temps partiel de droit commun sont applicables : contrat écrit contenant certaines mentions obligatoires, réajustement automatique de la durée du travail en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires, heures complémentaires limitées à 10 %, ou, si l'accord le prévoit, au tiers de la durée mentionnée au contrat, ...



La réforme de la durée du travail

Entrée en vigueur :

Ces dispositions sont applicables à compter du 22 août 2008.

Cela étant, la loi sécurise les accords antérieurs qui restent en vigueur sauf renégociation.

Cette sécurisation des accords de branche ne fait toutefois pas obstacle à la conclusion d'accord d'entreprise non-conforme à la branche.

La réforme de la durée du travail

III. Les conventions de forfait

✚ Le forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

- Ouvert à tous les salariés qui accomplissent régulièrement des heures supplémentaires.
- Il n'est pas nécessaire qu'un accord collectif préalable l'autorise.
- Sa conclusion requiert en revanche l'accord du salarié et la convention doit être établie par écrit.
- Rémunération au moins égale à « la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires ».

Plus de référence au minimum conventionnel

La réforme de la durée du travail

+ Les forfaits annuels

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année doit être prévue prioritairement par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche étendu ou pas.

L'accord collectif détermine la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi, les catégories de salariés susceptibles de signer une telle convention, les modalités et les caractéristiques principales du forfait.

La convention de forfait doit être établie par écrit et nécessite l'accord individuel du salarié.

La réforme de la durée du travail



Convention de forfait annuel en heures

Ce forfait est ouvert :

- aux cadres appartenant à l'une des catégories définies par l'accord dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- aux salariés appartenant à l'une des catégories définies par l'accord qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Élargissement des catégories concernées



La réforme de la durée du travail

Les conventions de forfait en heures sur l'année sont établies dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif sans que la loi n'impose aucune limite.

Seules les dispositions relatives aux durées maximales du travail et au temps de repos sont à respectées.

La rémunération doit être au moins égale à « la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires ».

Plus de référence au minimum conventionnel



La réforme de la durée du travail

La loi ne reprend pas le régime des heures choisies permettant au salarié qui le souhaite, en accord avec son employeur, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait, dans les conditions prévues par un accord collectif.



La réforme de la durée du travail

✓ Convention de forfait annuel en jours

La loi ne modifie pas les catégories de salariés concernés :

- Les cadres appartenant à l'une des catégories définies par l'accord qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- Les salariés appartenant à l'une des catégories définies par l'accord dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées.



La réforme de la durée du travail

Les conventions de forfait annuel en jours doivent être établies dans la limite de la durée annuelle de travail applicable à ce type de convention fixée par accord collectif, dans la limite maximale de 218 jours. **Le plafond reste donc inchangé.**

Toutefois, le salarié qui le souhaite a la possibilité, dans le cadre d'un accord écrit avec son employeur, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

La loi pérennise ainsi la possibilité offerte au salarié par la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat de renoncer, jusqu'au 31 décembre 2009, avec l'accord de son employeur, à des jours de repos, même en l'absence d'accord collectif le prévoyant.

Dans le nouveau dispositif, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal de jours fixés par l'accord collectif mettant en place le forfait, lequel doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (35 heures consécutives), aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.



La réforme de la durée du travail

Ainsi, en théorie, le nombre maximal de jours travaillés ne pourra excéder 282 jours (365 jours – 52 dimanches ou jours de repos hebdomadaires – 30 jours ouvrables de congés payés – le 1er mai, seul jour férié obligatoirement chômé).

A défaut d'accord prévoyant ce plafond maximal, celui-ci est fixé par la loi à 235 jours (365 jours – 104 jours de fin de semaine – 25 jours ouvrés de congés payés – le 1er mai).

Dans l'absolu, le salarié perdrait ces jours fériés à l'exception du 1er mai.

Cela étant, au cours des travaux parlementaires, le Ministère du travail a précisé que dans le cas où des jours fériés seraient chômés en vertu d'une convention collective ou d'un usage, ils le resteraient.



La réforme de la durée du travail

Les journées supplémentaires travaillées au-delà de 218 jours seront rémunérées à un taux majoré fixé par avenant individuel à la convention de forfait sans pouvoir être inférieur à 10 %.

L'accord exprès du salarié est donc requis.

Cette rémunération ainsi majorée ouvre droit aux dispositions de la loi TEPA.



La réforme de la durée du travail

La loi institue un entretien annuel individuel entre l'employeur et chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours qui porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié.

Elle reprend les anciennes dispositions permettant au salarié sous convention de forfait annuel en jours de saisir le juge, nonobstant toute clause contraire, lorsqu'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.



La réforme de la durée du travail

Enfin, le Comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

A défaut de précision, cette consultation concerne tous les types de forfait.



La réforme de la durée du travail

Entrée en vigueur :

Ces nouvelles dispositions s'appliquent dès le 22 août 2008, étant précisé que les accords conclus sous l'empire des dispositions légales antérieures restent en vigueur sauf renégociation.

La réforme de la durée du travail

IV. Compte Épargne Temps

Le CET doit être institué par une convention ou un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche qui en définit les modalités de fonctionnement et notamment :

- Les conditions et limites dans lesquelles sont effectuées, à l'initiative du salarié ou, pour les horaires accomplis au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur, l'alimentation du compte en argent ou en temps (à l'exclusion du congé annuel de 24 jours ouvrables) ;
- L'utilisation des droits ;
- La gestion et la liquidation des droits ;
- Le transfert des droits d'un employeur à un autre.



La réforme de la durée du travail

La loi nouvelle supprime certaines dispositions qui limitaient la liberté de négociation des partenaires sociaux.

Ainsi, la loi ne définit plus :

- Les éléments pouvant être affectés sur le CET : seule subsiste la restriction relative aux 24 jours ouvrables de congés payés ;
- Les usages qui peuvent être faits des droits accumulés sur le CET.



La réforme de la durée du travail

Par ailleurs, la loi reprend et pérennise la possibilité offerte au salarié par la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat, même si l'accord sur le CET ne le prévoit pas, d'utiliser les droits affectés sur son compte à la date du 31 décembre 2009 pour compléter sa rémunération.

Cette faculté de renoncer, de gré à gré, à des droits accumulés sur le CET en échange d'une rémunération devient désormais permanente, nonobstant les dispositions figurant dans l'accord.

Une exception : si la 5ème semaine de congés payés peut être stockée sur le CET, elle ne peut donner lieu à monétisation.



La réforme de la durée du travail

En cas de rupture du contrat de travail, les droits dont est titulaire le salarié peuvent être transférés à son nouvel employeur, si et seulement si les dispositions conventionnelles l'organisent.

A défaut, le salarié peut percevoir une indemnité correspondant à la conversion des droits acquis ou, et c'est là une nouveauté, demander, sous réserve de l'accord de son employeur, que ses droits, convertis en unité monétaire, soient consignés auprès d'un organisme tiers (par exemple la Caisse des dépôts et consignations).

Dans ce cas, le déblocage des droits sera possible dans des conditions à préciser par décret.



Merci de votre attention.


Lamy Lexel
AVOCATS ASSOCIÉS

Une entreprise
d'avocats d'entreprises

Cabinet LAMY LEXEL
Béatrice CHAINE
Senior Manager

91 Cours Lafayette – 69006 LYON
Tél. Secrétariat : 04 26 84 31 28
Mobile : 06 64 86 53 21