

L'aménagement du temps de travail

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail donne une place plus importante à la négociation collective pour aménager le temps de travail dans l'entreprise sur plusieurs semaines, voire jusqu'à l'année, afin de tenir compte à la fois des besoins économiques et des besoins des salariés, au plus près des réalités de l'entreprise.

L'article 20 traite de la possibilité de répartir la durée du travail sur des périodes que l'accord détermine dans le respect des dispositions d'ordre public social régissant les durées maximales de travail et les temps de repos.

Ainsi, le temps de travail applicable dans l'entreprise peut être aménagé de manière à répartir la durée du travail collective sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cet article simplifie significativement la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue à quatre modes précédents avec des règles beaucoup plus souples.

L'accord collectif pourra ainsi faire varier la durée de travail hebdomadaire sur plusieurs semaines, sur tout ou partie de l'année ou encore aménager une durée du travail à temps partiel selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés.

On notera que le nouvel article L. 3122-2 du code du travail instaure 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 en matière d'aménagement du temps de travail. 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 en vertu de la décision du conseil constitutionnel.

L'élargissement du champ de l'accord pour organiser, en tant que de besoin, le temps de travail est cohérent avec la réforme de la représentativité et de la validité des accords qui vise à assurer une plus grande légitimité aux négociateurs.

La présente fiche expose l'ensemble du dispositif simplifié de l'aménagement du travail tel qu'il résulte des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

1. Les conditions d'aménagement du temps de travail

1.1. Nécessité d'un accord collectif

La mise en place d'un régime d'aménagement du temps de travail peut résulter d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

A défaut d'accord collectif, les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 créés par le décret intervenant à titre supplétif prévoient les conditions de cet aménagement du temps de travail.

1.2. Clauses obligatoires de l'accord

La convention ou l'accord collectif précise les conditions des changements de durée ou d'horaire de travail ainsi que le délai de prévenance qui, sauf stipulation contraire, est fixé à sept jours.

L'accord fixe les limites pour le décompte des heures supplémentaires.

L'accord fixe enfin les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées ou départs en cours de période.

1.3. Heures supplémentaires

L'article L. 3122-4 rappelle le seuil de déclenchement des heures supplémentaires en concordance avec la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Ainsi, lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de quatre semaines prévue par l'article D. 3122-7-1 du code du travail, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

- les heures effectuées au-delà de 1607 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 comptabilisées),
- 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 comptabilisées).
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de quatre semaines au plus fixée par l'article D. 3122-7-1 intervenant en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées, si l'entreprise aménage le temps de travail sans accord collectif.

L'article 81 *quater* du code général des impôts a été modifié afin de permettre aux salariés et employeurs, couverts par un accord d'aménagement du temps de travail conclu conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, de bénéficier des exonérations sociales et fiscales prévues par la loi du 21 août 2007, au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de 1607 heures annuelles (les heures effectuées entre 1607 heures annuelles et la limite annuelle inférieure fixée par l'accord ne sont pas exonérées) ou de 35 heures en moyenne sur la période de référence, ainsi que des heures complémentaires effectuées.

1.4. Lissage des rémunérations

Afin que les salariés concernés puissent percevoir une même rémunération d'un mois sur l'autre et ce, quel que soit le nombre d'heures ou de jours du mois considéré, 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 et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, 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.

1.5. Travail en continu

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail sur plusieurs semaines peut résulter de la décision unilatérale de l'employeur. 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.

2. Maintien des accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la loi

Il convient de préciser que 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 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 seront 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 1^{er} 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 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.

3. Les conditions d'aménagement du temps de travail en l'absence d'accord collectif

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur pourra néanmoins organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail.

La durée du travail pourra alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de quatre semaines au plus pour chacune. Un programme indicatif devra être établi et soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.