

Encore des nouveautés en termes de durée du travail

Dans le cadre de la volonté du gouvernement d'assouplir les règles relatives à la durée du travail, la loi du 20 août 2008 modifie une nouvelle fois les règles relatives aux heures supplémentaires et à l'aménagement du temps du travail. Elle vise essentiellement à simplifier les dispositifs existant et à faciliter le recours aux heures supplémentaires, notamment en privilégiant la négociation au sein de l'entreprise. Nous en présentons les principales dispositions.

1. Heures supplémentaires

a) Contingent annuel d'heures supplémentaires

La loi modifie en profondeur la notion même du contingent. Précédemment, ce contingent était avant tout le nombre d'heures supplémentaires auxquelles l'employeur pouvait recourir sans autorisation préalable de l'inspection du travail. L'entreprise avait pour seule obligation d'informer l'inspection du travail quand elle avait recours aux heures supplémentaires dans la limite du contingent, mais se devait de requérir une autorisation avant tout dépassement. Ces demandes devaient bien évidemment être motivées et l'entreprise devait notamment expliquer pourquoi elle ne pouvait recruter au lieu d'avoir recours aux heures supplémentaires. L'autorisation était donc à la libre appréciation de l'inspecteur du travail.

Le contingent légal avait déjà été nettement augmenté par les précédentes évolutions de la loi sur les 35 heures et porté de 130 heures par an et par salarié à 220 heures. La loi du 20 août ne modifie pas le quantum de ce contingent légal mais il est important de noter que de nombreuses conventions collectives prévoient un contingent inférieur, souvent de 130 heures.

Dorénavant, les entreprises n'ont plus aucune obligation d'information préalable de l'inspecteur du travail d'un recours aux heures supplémentaires et n'ont plus aucune autorisation à demander si elles souhaitent aller au-delà du contingent légal ou conventionnel qui leur est applicable.

L'employeur doit néanmoins toujours informer au préalable le Comité d'Entreprise (ou à défaut les Délégués du Personnel) pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent ET consulter pour avis préalable le Comité d'Entreprise pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel.

b) Les contreparties des heures supplémentaires

La loi n'a pas modifié les dispositions relatives aux majorations de salaire dues pour toute heure supplémentaire effectuée: 25% pour les huit premières et 50% au-delà. Un accord collectif peut prévoir des taux différents mais en respectant un minimum de 10%.

Le repos compensateur obligatoire est supprimé et remplacé par une seule «contrepartie obligatoire en repos» qui ne trouve à s'appliquer que dans le seul cas du dépassement du contingent. La loi supprime ainsi le repos compensateur précédemment dû pour toute heure supplémentaire effectuée à l'intérieur du contingent au-delà de 41 heures par semaine.

Cette contrepartie en repos au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent est de 50% pour les entreprises de 1 à 20 salariés et 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) devra fixer les caractéristiques et les conditions de prise de cette contrepartie obligatoire en repos. A défaut d'accord, un prochain décret fixera un dispositif légal.

2. Dispositif unique d'aménagement du temps de travail

La loi pose le principe d'un seul cadre légal d'aménagement du temps de travail qui se substitue aux précédents dispositifs spécifiques: travail par cycle, attribution de repos sur quatre semaines ou sur l'année, modulation du temps de travail. Les accords collectifs mettant en œuvre ces types d'organisation du temps de travail et conclus avant le 21 août 2008 restent cependant applicables.

Le nouveau régime permet de négocier toute forme d'aménagement du temps de travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) est le préalable à la mise en place par l'employeur d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

3. Les conventions de forfait

Le principe de convention de forfait, déjà admis par la jurisprudence, est désormais inscrit dans le Code du travail (Art. L.3121-38).

Il convient de distinguer deux types de forfaits:

- Le forfait hebdomadaire (par exemple 37 heures par semaine) ou mensuel (par exemple 160 heures par mois) qui est accessible à tout employeur et pour toute catégorie de salarié.

Toute convention de forfait doit cependant impérativement être écrite (Art. L.3121-40), et précise: elle mentionne donc impérativement le volume des heures. En contrepartie, le contrat (ou l'avenant) fera mention

d'une rémunération dite forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires aux taux majorés.

- Le forfait annuel en heures ou en jours sur l'année qui n'est accessible qu'à condition qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise l'ait autorisé.

Le forfait annuel en heures est ouvert aux cadres dont la nature des fonctions ne conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans le service, l'atelier ou l'équipe auquel ils sont intégrés, et aux salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le forfait annuel en jours est quant à lui accessible aux cadres 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 du service, de l'atelier ou de l'équipe auquel ils sont intégrés; et aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités.

La loi a complété le dispositif applicable aux forfaits jours, en tenant compte des nouvelles possibilités de renonciation à certains jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 10%.

Le nombre de jours travaillés fixé par l'accord collectif reste limité à 218 jours par an mais l'accord devra aussi fixer le nombre maximal de jours travaillés, après renonciation par le salarié à certains jours de repos. Ce nombre maximal est fixé, à défaut de mention dans l'accord collectif, à 235 jours par an. L'accord ne pourra en aucun cas dépasser le plafond de 282 jours par an.

4. De nouvelles obligations

La loi impose dorénavant (Art. L.3121-46) la tenue d'un entretien annuel avec chaque salarié sous convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien doit porter sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération. Cette obligation d'un bilan annuel était intégrée dans un certain nombre de conventions collectives. Elle est désormais inscrite dans la loi; dès lors, si l'entreprise ne respectait pas cette nouvelle obligation, nul doute que les salariés concernés pourront obtenir des dommages et intérêts, tout manquement à une obligation légale lui causant un préjudice.

Par ailleurs, L'employeur doit désormais consulter le Comité d'Entreprise chaque année sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (Art. L.2323-29).

5. Congés payés

Un salarié devait justifier d'un mois de travail effectif au cours d'une année de référence pour avoir droit à des congés payés. Dorénavant, l'article L.3141-3 dispose que le salarié a un droit ouvert à congés payés dès lors qu'il aura effectivement travaillé dix jours chez le même employeur.



Notre Département Droit Social est à votre disposition pour vous apporter toute précision et tout développement en la matière.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.