

L'aménagement du temps de travail : les règles applicables.

L'aménagement du temps de travail s'entend de la possibilité de déroger aux 35 heures hebdomadaires, en retenant une période de décompte supérieure à la semaine. Le dispositif en vigueur est issu de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, en remplacement des systèmes antérieurs : modulation, cycles de travail, temps partiel modulé,...

1. L'aménagement du temps de travail par accord collectif

1.1. Règles générales

Selon l'article L. 3122-2, alinéa 1er du Code du travail :

• *« 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. »*

Le Code du travail ajoute qu'à l'exception des salariés à temps partiel, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail (C. trav. art. L. 3122-6).

Cette disposition était nécessaire puisque la Cour de cassation assimilait l'instauration d'une modulation du temps de travail à une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié (Cass. soc. 28 septembre 2010, n° 08-43.161).

Dorénavant, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine s'impose au salarié.

Bien entendu, l'employeur qui souhaite recourir à ce dispositif d'aménagement du temps de travail doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise et le CHSCT.

Dans tous les cas, l'accord ou la convention doit régir :

- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- Les limites pour le décompte des heures supplémentaires (cf. § 1.2) ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Par ailleurs, lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il doit prévoir 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 doit être fixé à 7 jours.

1.2. Déclenchement des heures supplémentaires

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord (§ 1.1) ou le décret (§ 2) pour leur décompte :

- 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 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 fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

Les solutions pratiques s'appliquent :

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail sur l'année, constituent des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures accomplies au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord (en l'absence d'une telle limite, aucune heure ne sera décomptée en cours d'année) ;
- en fin de période d'annualisation, 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 déjà décomptées en cours d'année.

En cas d'organisation du temps de travail sur une période de plusieurs semaines, constituent des heures supplémentaires :

- en cours de période, les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord (en l'absence d'une telle limite, aucune heure ne sera décomptée à ce titre) ;
- en fin de période, 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 déjà comptabilisées.

NB . *Un accord collectif ou une convention collective 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 (C. trav. art. L 3122-5). Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes doivent être payées avec le salaire du mois considéré.*

L'objet de cette disposition est que les salariés 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.

2. L'aménagement du temps de travail en l'absence d'accord collectif

Les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail applicable en l'absence de convention ou d'accord collectif sont définies par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail.

2.1. Règles générales

En particulier, la durée du travail de l'entreprise peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.

L'employeur doit alors établir le programme indicatif de la variation de la durée du travail (C. trav. art. D. 3122-7-1), soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent et il en va de même de sa modification (C. trav. art. D. 3122-7-1).

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.

NB . L'employeur doit communiquer, 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 (C. trav. art. D 3122-7-1).

2.2. Déclenchement des heures supplémentaires

Dans le cadre de ce dispositif, les heures supplémentaires sont 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 du dépassement de la durée hebdomadaire (C. trav. art. D. 3122-7-3).

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation (C. trav. art. L. 3171-1).

Les modalités de cet affichage sont régies par l'article D. 3171-5 du Code du travail selon lequel :

- *« 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 dans les conditions fixées à l'article L. 3122-2, ou à l'article D. 3122-7-1, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord ou le décret 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 sept jours prévu par l'article L. 3122-2 ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail. »

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de 4 semaines au plus, 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, le salaire doit être maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires (C. trav. art. D 3122-7-3).