

# REFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ne remet pas en cause la durée légale du travail toujours fixée à 35 heures.

En revanche, elle permet aux entreprises de négocier plus largement sur le sujet puisque **la négociation d'entreprise va désormais primer** sur celle de branche.

**Dès lors, l'accord de branche devient supplétif et n'aura vocation à intervenir qu'en l'absence de dispositions fixées par accord d'entreprise.**

## LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

---

L'article 18 de la loi constitue la principale nouveauté et modifie en profondeur :

- l'encadrement du recours aux heures supplémentaires,
- et le régime du « repos compensateur ».

### 1/ Le recours aux heures supplémentaires

#### a/ Le contingent

- o Fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires

Depuis **le 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi**, les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par un accord d'entreprise, ou d'établissement ou, à défaut, de branche (article L. 3121-11 al. 1 du Code du travail). Le contingent reste donc annuel et défini pour chaque salarié.

Le décret du 4 novembre 2008 maintient à 220 heures le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à défaut d'accord collectif.

En tout état de cause, même en cas de fixation du contingent par voie conventionnelle, l'employeur ne pourra pas faire accomplir des heures supplémentaires à ses salariés sans respecter certaines limites.

Les dispositions sur la durée maximale journalière de travail (10 heures) et sur la durée maximale hebdomadaire (48 heures) devront donc être respectées.

Par ailleurs, les éventuels accords collectifs fixant un contingent annuel d'heures supplémentaires conclus avant le 21 août 2008 continuent de s'appliquer.

Dans l'Institution, il n'existe pas d'accord collectif de branche fixant un contingent annuel d'heures supplémentaires. Aussi, en l'absence d'accord collectif local sur le sujet, il conviendra donc de se référer au décret du 4 novembre.

- Imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel

Il est utile de rappeler que les heures supplémentaires prises en compte dans le calcul du contingent annuel sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail (article L. 3121-15 du Code du travail).

En conséquence, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires n'est pas remis en cause, il dépend toujours de la formule de RTT choisie par le salarié (36 heures, 39 heures...).

Les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 du Code du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

De plus, en vertu de l'article L. 3121-25 du code précité, les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas non plus sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## **b/ L'information et la consultation des IRP**

Les heures supplémentaires sont accomplies :

- **dans la limite du contingent, après information du comité d'entreprise (CE)** ou, à défaut les délégués du personnel (DP) s'il en existe (article L. 3121-11-1),
- **au-delà du contingent, après avis du CE** ou, à défaut des DP s'il en existe (article L. 3121-11-1 al. 2).

Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires n'est pas défini par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement doivent donner lieu au moins une fois par an à consultation du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut des délégués du personnel (DP).

## **c/ Le pouvoir restreint de l'Inspecteur du travail**

La réécriture de l'article L. 3121-11 du Code du travail et l'abrogation de l'article L. 3121-19 du même code ont les effets suivants :

- l'inspecteur du travail ne devra plus être informé du recours aux heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires,
- et son autorisation ne sera plus nécessaire pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent.

Dès lors, en cas d'exécution d'heures supplémentaires, que ce soit à l'intérieur du contingent ou au-delà de ce dernier, **l'information préalable ou l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise.**

## **2/ Les contreparties**

### **a/ Les majorations de salaire**

Il convient de souligner que les **majorations légales demeurent inchangées.**

L'article L. 3121-22 du Code du travail qui prévoit une majoration de salaire de 25% pour les huit premières heures supplémentaires, puis de 50% pour les heures accomplies au-delà de cette limite n'a pas changé.

A noter qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut toujours prévoir un taux de majoration différent mais en aucun cas inférieur à 10% (article L. 3121-22 du Code du travail).

Dans l'Institution, il n'y a pas d'accord de branche prévoyant un taux de majoration différent du taux légal.

### **b/ Les contreparties en repos**

- Suppression du repos compensateur obligatoire (RCO) pour les heures supplémentaires effectuées dans le contingent

La loi **abroge toutes les dispositions relatives au repos compensateur obligatoire (RCO)** pour les heures supplémentaires effectuées, à l'intérieur du contingent, à partir de la 41<sup>ème</sup> heure.

Néanmoins, le repos compensateur obligatoire reste dû au salarié pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.

**La possibilité d'instaurer un RCO pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent peut néanmoins être prévue par accord d'entreprise** ou, à défaut, par accord de branche.

Cette **contrepartie en repos** est donc **facultative lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans le contingent**.

En tout état de cause, afin d'éviter les éventuelles situations litigieuses autour du repos compensateur obligatoire qui pourraient naître de l'application de la loi entre les salariés qui auraient effectué des heures supplémentaires avant son entrée en vigueur et ceux qui les effectuent après, il serait envisageable, par décision unilatérale du Directeur et en attendant la conclusion d'un accord collectif local, de continuer d'octroyer un repos après consultation du comité d'entreprise.

- Heures supplémentaires effectuées hors du contingent annuel : contrepartie obligatoire en repos

La loi maintient **l'obligation d'accorder, en plus des majorations de salaire, un repos compensateur pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent**.

Il revient à l'accord d'entreprise ou, à défaut l'accord de branche de fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure effectuée au-delà du contingent annuel (article L. 3221-11 al.2).

Le renvoi à la négociation collective porte sur les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel. Au titre des conditions d'accomplissement, peuvent notamment figurer :

- les modalités d'informations des IRP,
- la mise en œuvre des délais de prévenance,
- le volontariat,
- la priorité des personnels pouvant faire des heures supplémentaires...

L'heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent bénéficiera, à défaut d'accord collectif, d'une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50% du temps accompli au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- et à 100% des heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés.

A défaut d'accord collectif, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour les heures accomplies au-delà du contingent sont déterminées par décret.

Le **décret** du 4 novembre 2008 prévoit plusieurs règles concernant :

- l'information des salariés : à défaut de dispositions conventionnelles contraires, l'employeur doit informer chaque salarié, dans un **document annexé au bulletin de paie**, du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos portées à son crédit.

Dès que ce nombre atteint 7 heures, l'employeur doit avertir le salarié de l'ouverture du droit et de l'obligation de prendre le repos dans un **délai maximum de 2 mois à compter de son ouverture**.

Ces obligations sont **également applicables au repos compensateur de remplacement**.

- les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos : la contrepartie en repos peut être prise **par journée entière ou demi-journée**, à la convenance du salarié.

La contrepartie peut être accolée aux congés payés.

Aussi, les modalités de demande du salarié et de réponse de l'employeur seront identiques à celles auparavant applicables au repos compensateur obligatoire, de sorte que **l'absence de demande de prise de ce repos par le salarié n'entraîne pas la perte de son droit**. L'employeur doit, dans cette hypothèse, lui demander de prendre ses repos dans le **délai d'un an maximum**.

- le régime de la contrepartie obligatoire en repos : la contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif. Elle donne lieu à une indemnisation, le salarié ne devant subir aucune diminution de rémunération par rapport à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

- la rupture du contrat de travail : en cas de rupture du contrat avant que le salarié ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos, l'employeur doit lui verser une **indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis**. Cette indemnité a le caractère de salaire.

- o « Le repos compensateur équivalent », ancien « repos compensateur de remplacement »

L'article L. 3121-24 al. 1 du Code du travail précise qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un « repos compensateur équivalent ».

Il convient de préciser qu'il n'existe pas, dans l'Institution, d'accord de branche mettant en place le repos compensateur équivalent.

Aussi, dans la mesure où un organisme souhaiterait le mettre en place, il faudrait passer par un accord d'entreprise, lequel devrait en préciser les modalités d'octroi.

En outre, dans la mesure où un accord collectif le prévoit, il sera toujours possible de cumuler la contrepartie en repos (ancien RCO) pour les heures supplémentaires effectuées dans le contingent et le repos compensateur équivalent (ancien repos compensateur de remplacement).

L'article 24 II de la loi du 20 août 2008 modifie l'article L. 3121-25 du Code du travail afin de préciser que les heures supplémentaires qui ne s'imputent pas sur le contingent annuel sont des heures qui donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Ainsi, si le repos peut remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, **seules les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent** à leur paiement et aux majorations pour heures supplémentaires (c'est-à-dire les heures **compensées intégralement par un repos**) **ne s'imputent pas sur le contingent**.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, ce dispositif pourra être mis en place par l'employeur à condition que le CE, ou à défaut les DP ne s'y opposent pas (article L. 3121-24 al. 2 du Code du travail).

En outre, la possibilité de monétiser les repos compensateurs de remplacement instaurée par la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 est pérennisée.

### En résumé :

	<b>AVANT la loi</b>	<b>APRES la loi</b>
<b>Fixation du contingent</b>	Contingent annuel fixé par : - accord collectif de branche étendu, ou par accord d'entreprise, - ou par décret.	Contingent annuel fixé par (article L. 3121-11 al. 1 et 2) : - <b>accord collectif d'entreprise</b> ou d'établissement ou, <b>à défaut par accord de branche</b> , - ou par décret.
<b>Accomplissement des heures supplémentaires <u>dans le cadre du contingent</u></b>	Information obligatoire de l'Inspecteur du travail et s'il en existait, du CE ou à défaut des DP.  A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation donnaient lieu, au moins une fois par an, à une consultation du CE, ou à défaut des DP, à moins que celles-ci ne soient prévues par un accord d'entreprise.	<b>Information obligatoire du CE</b> ou, à défaut des DP, s'il en existe.  <b>Suppression de l'information de l'Inspecteur du travail.</b>  <b>A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle</b> , les modalités de son <b>utilisation</b> et de son éventuel <b>dépassement</b> donnent lieu <b>au moins une fois par an à une consultation des IRP</b> (article L. 3121-11 al. 4).
<b>Accomplissement des heures supplémentaires <u>hors contingent</u></b>	Avis nécessaire du CE ou, à défaut des DP.  Autorisation obligatoire de l'Inspecteur du travail.	<b>Avis du CE</b> ou, à défaut des DP s'il en existe (article L. 3121-11-1 al. 2).  <b>Suppression de l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.</b>  Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche. A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, son dépassement donne lieu au moins une fois par an à consultation des IRP (article L. 3121-11 al.4).
<b>Majorations de salaire</b>	- majoration de salaire de <b>25% pour les 8 premières heures supplémentaires</b> , - majoration de <b>50% pour les heures suivantes</b> (article L. 3121-22 du Code du travail).	

<p align="center"><b>Contrepartie en repos</b></p>	<p><u>Entreprise de + de 20 salariés</u>, le repos compensateur était de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% pour les heures accomplies au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure pour les heures effectuées dans le contingent,</li> <li>- 100% pour les heures accomplies au-delà du contingent.</li> </ul> <p><u>Entreprises de – de 20 salariés</u>, les heures effectuées au-delà du contingent ouvraient droit à 50% des heures accomplies.</p> <p>Les modalités d'octroi du RCO étaient fixées par accord collectif étendu ou d'entreprise ou d'établissement. A défaut pas décret.</p>	<p>Sauf dispositions conventionnelles contraires (accord d'entreprise, ou à défaut de branche), <b>les heures supplémentaires ne donnent plus droit à un RCO.</b></p> <p>En revanche, une <b>contrepartie obligatoire en repos</b> est due pour toute <b>heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (50% pour les entreprise de – de 20 salariés et 100% pour les entreprise de + de 20 salariés).</b></p> <p>Les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire sont définies par accord d'entreprise ou, à défaut de branche ou, à défaut par décret.</p>
<p align="center"><b>Repos compensateur équivalent</b></p>	<p>Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations pouvait être prévu soit par accord collectif étendu ou accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur en l'absence de DS et d'opposition du CE.</p>	<p><b>Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires</b> et des majorations <b>par un repos compensateur équivalent</b> peut être prévu soit <b>par un accord d'entreprise</b>, ou subsidiairement de branche, soit par décision unilatérale de l'employeur en l'absence de DS et d'opposition du CE et des DP lorsqu'ils existent.</p>

**Illustration** : un salarié effectue 9 heures supplémentaires dans le contingent annuel.

- ⇒ Information de l'Inspecteur du travail : elle n'est plus nécessaire.
  - ⇒ Information des IRP : information du CE ou des DP s'ils existent.
  - ⇒ Majoration de salaire : 25% pour les 8 premières heures et 50% pour la 9<sup>ème</sup>.
  - ⇒ Repos : l'ancien repos compensateur obligatoire peut être octroyé si un accord d'entreprise le prévoit, dans le cas contraire, il n'y a pas de repos en compensation des heures supplémentaires effectuées à compter de la 41<sup>ème</sup> heure.
- En outre, un accord d'entreprise peut prévoir un repos compensateur équivalent.

## **LES CONVENTIONS DE FORFAIT**

---

La loi du 20 août 2008 simplifie le cadre juridique des conventions de forfait.

Toutefois, il est important de rappeler que les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait conclus avant le 21 août 2008, date de publication de la loi, restent en vigueur.

### **1/ Le principe applicable à toutes les conventions de forfait**

#### **a/ La nécessité d'un accord écrit**

La **conclusion d'une convention individuelle de forfait** requiert l'accord du salarié, ce qui se traduit par un accord de volonté écrit et signé (article L. 3121-40 du Code du travail).

#### **b/ La rémunération**

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours, doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre de jours

correspondant à son forfait, augmentée le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires (article L. 3121-41 du Code du travail).

Les conditions de rémunération des salariés en forfait annuel en jours sont identiques.

### **c/ La consultation des IRP**

Le comité d'entreprise (CE) doit être 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 (article L. 2323-29 du Code du travail).

Cette consultation du CE doit s'ajouter à celle prévue sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

## **2/ Les forfaits en heures sur la semaine ou sur le mois**

### **a/ Le dispositif applicable avant la loi**

Le Code du travail prévoyait que des conventions de forfaits en heures sur la semaine ou sur le mois pouvaient être conclues avec les cadres intermédiaires même en l'absence d'accord collectif (article L. 3121-40 alinéa 3 du Code du travail).

Lorsque ces dispositions n'étaient pas applicables, les conventions de forfait de droit commun pouvaient s'appliquer.

Ces conventions de droit commun pouvaient être conclues avec tout salarié, cadre ou non cadre, qui accomplissait régulièrement des heures supplémentaires. L'employeur et le salarié devaient alors convenir d'un salaire forfaitaire correspondant à l'horaire de travail effectif et incluant les heures supplémentaires.

### **b/ Le dispositif applicable depuis la loi**

La loi du 20 août 2008 vise désormais à intégrer ces conventions de forfait de droit commun dans le Code du travail.

En effet, la loi prévoit par le biais de l'article L. 3121-38 du Code du travail que **la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.**

Cette possibilité n'est **pas subordonnée à un accord collectif.**

### **En résumé :**

	<b>AVANT la loi</b>	<b>APRES la loi</b>
<b>Forfait en heures sur la semaine ou sur le mois</b>	<u>Mise en place</u> : accord du salarié mais pas d'accord collectif.  Tous les salariés étaient concernés.	<u>Mise en place</u> : accord du salarié et une convention écrite mais pas d'accord collectif.  Tous les salariés sont concernés par ce forfait (article L. 3121-38 et 40).

### 3/ Les forfaits annuels

#### a/ La mise en place

La loi assouplit les possibilités de recourir aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours tout en subordonnant leur mise en place à un **accord d'entreprise** ou, à défaut de branche (article L. 3121-39 du Code du travail).

Cet accord doit fixer :

- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention annuelle de forfait,
- les modalités et caractéristiques principales de ces conventions.

#### b/ Le forfait annuel en heures

##### o Bénéficiaires

Pourront conclure une convention de forfait annuel en heures, les salariés disposant d'une **autonomie dans l'organisation de leur temps de travail** (article L. 3121-42), c'est-à-dire :

- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps,
- les cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

#### En résumé :

	<b>AVANT la loi</b>	<b>APRES la loi</b>
<b>Forfait annuel en heures</b>	<p><u>Mise en place</u> : convention écrite et un accord collectif étendu ou d'entreprise, lequel fixait la durée annuelle de travail, la catégorie de cadres, les modalités et les caractéristiques principales des conventions, et éventuellement les limites journalières et hebdomadaires excédant les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires.</p> <p>Etaient concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les cadres autonomes, soit ceux définis par l'accord au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, 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 auxquels ils sont intégrés,</li><li>- les salariés 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 l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</li></ul>	<p><u>Mise en place</u> : convention écrite et accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche.</p> <p>L'accord collectif doit fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la durée annuelle du travail,</li><li>- les catégories de salariés,</li><li>- les modalités et caractéristiques principales des conventions.</li></ul> <p>Sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,</li><li>- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</li></ul>

#### c/ Forfaits annuels en jours

##### o Bénéficiaires

La conclusion d'un forfait en jours sur l'année demeure réservée à certains salariés (article L. 3121-43) :



- les 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 applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- les salariés 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 l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés au forfait annuel en jours ne sont toujours pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire de travail,
- aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire.

o Nombre de jours travaillés

**Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année**, prévu par l'accord collectif mettant en place les conventions de forfait, **reste fixé**, comme c'est le cas aujourd'hui, **à 218 jours** (article L. 3121-44 du Code du travail).

En revanche, ce nombre pourra être dépassé en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Le Premier ministre a précisé que ce nouveau dispositif était basé sur du volontariat, de sorte qu'il n'y a aucune obligation pour le salarié de travailler plus de 218 jours et surtout aucune possibilité de l'y contraindre.

o Possibilité de rachat des jours de repos et jours maximum de travail

Le salarié qui le souhaite, pourra en accord avec son employeur renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire (L. 3121-45 du Code du travail).

En cas de rachat des jours de repos, le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra excéder un nombre maximum fixé par l'accord instituant le forfait annuel en jours (282 jours au maximum).

A défaut d'accord, ce nombre maximum est fixé à 235 jours par an.

L'article L. 3121-45 al. 2 du Code du travail précise que le nombre maximum fixé dans l'accord devra être compatible avec :

- les dispositions légales relatives au repos quotidien (tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives),
- le repos hebdomadaire (dont la durée minimale est de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives),
- les jours fériés chômés dans l'entreprise,
- les congés payés...

o Conditions du rachat des jours de repos

Ce rachat requiert :

- l'accord écrit entre le salarié et l'employeur,
- et un avenant à la convention individuelle de forfait précisant le taux de la majoration de salaire (taux minimum de 10%).

**Un accord collectif n'est pas nécessaire pour mettre en place cette possibilité de rachat.**

o Entretien individuel

Selon l'article L. 3121-46 du Code du travail **l'employeur devra obligatoirement organiser un entretien annuel individuel portant sur la charge de travail** avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Cet entretien portera notamment 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 sur la rémunération du salarié.

o Rémunération

L'article L. 3121-47 du Code du travail reprend les dispositions de l'ancien L. 3121-50 permettant au salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours de saisir le juge lorsqu'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées.

Une indemnité pourra alors lui être versée en fonction du préjudice subi.

**En résumé :**

	<b>AVANT la loi</b>	<b>APRES la loi</b>
<b>Forfait annuel en jours</b>	<p><u>Mise en place</u> : convention écrite et accord collectif étendu ou accord d'entreprise qui devait fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les catégories de salariés concernés,</li> <li>- les modalités et caractéristiques principales des conventions,</li> <li>- le nombre de jours travaillés ne pouvant excéder 218 jours,</li> <li>- les modalités de décompte des journées de travail ou de repos,</li> <li>- les conditions de contrôle de son application,</li> <li>- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résultait.</li> </ul> <p>En l'absence de disposition dans l'accord collectif, le salarié pouvait, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire qui ne pouvait être inférieure à 10%.</p> <p>Etaient concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les cadres intermédiaires ou autonomes,</li> <li>- les itinérants non cadres dont la durée de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</li> </ul>	<p><u>Mise en place</u> : convention écrite et accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche devant fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les catégories de salariés,</li> <li>- les caractéristiques principales des conventions,</li> <li>- la durée annuelle de travail dans la limite de 218 jours,</li> <li>- éventuellement le nombre maximum de jours travaillés.</li> </ul> <p>Le rachat des jours de repos requiert l'accord entre le salarié et l'employeur. Un avenant à la convention de forfait doit déterminer le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui ne peut être inférieur à 10%.</p> <p>Sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les 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 applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,</li> <li>- les salariés 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 l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</li> </ul>

Dans l'Institution, la principale nouveauté concerne la possibilité de fixer, par accord collectif, un nombre de jours travaillés supérieur à 211 jours.  
En l'absence de nouvel accord, les accords collectifs locaux relatifs aux conventions de forfait conclus antérieurement restent applicables.

## **L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

La loi fusionne sous un seul et même régime tous les dispositifs d'aménagement du temps de travail concernant :

- la modulation,
- le temps partiel modulé sur l'année,
- le travail par cycle,
- l'attribution de jours de repos sur 4 semaines,
- et de jours de repos dans le cadre de l'année.

La nouvelle rédaction de la loi ne comporte plus que 5 articles qui annulent et remplacent les 22 qui existaient auparavant.

Néanmoins, **les accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi** en application des articles L. 3122-3 (travail par cycle), L. 3122-9 (modulation), L. 3122-19 (attribution de jours de repos dans l'année) et L. 3123-25 (horaires individualisés) du Code du travail **restent en vigueur**.

- o Mise en place

Les modalités d'aménagement du temps de travail et la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pourront être mises en place par **accord collectif d'entreprise**, d'établissement, de branche, ou encore en l'absence d'accord, par décret.

L'accord doit obligatoirement prévoir :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail,
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires,
- et les conditions de prises en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

L'accord aura donc pour objet général de définir les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que la répartition de la durée de travail.

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 de l'accord collectif, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires sera fixé à **7 jours ouvrés au moins** avant la date à laquelle le changement intervient.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine (article L. 3122-2).

Le décret du 4 novembre précise que l'employeur peut organiser la durée du travail dans l'entreprise sous forme de **période de 4 semaines** au plus.

Dans ce cas, l'employeur doit établir un **programme indicatif de la variation de la durée du travail**, lequel doit être **soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise** ou à défaut, aux délégués du personnel. Ses modifications font l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel.

L'employeur communique **au moins une fois par an au comité d'entreprise un bilan** de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

La **rémunération mensuelle des salariés est lissée**, c'est-à-dire calculée indépendamment de l'horaire réel, sur la base de 35 heures par semaine.

Il est à noter également que dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail pourra être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur (article L. 3122-3 du Code du travail).

Toutefois, ce dispositif n'est pas nouveau puisque ce même article prévoyait déjà que les cycles de travail pouvaient être mis en place dans les entreprises fonctionnant en continu, sans qu'il soit nécessaire de passer par un accord collectif.

- Définition de la semaine civile

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, **la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures** (article L. 3122-1 du Code du travail).

Il est possible de déroger à cette définition par accord d'entreprise.

- Modalités de décompte des heures supplémentaires

Lorsqu'un accord collectif organise la variation de la durée du travail 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 plusieurs semaines, **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 ou par le décret, déduction faite le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées.

Ces dispositions s'inspirent de celles relatives au décompte des heures supplémentaires en cas d'accord de modulation du temps de travail et d'attribution de jours de RTT sur 4 semaines.

Au terme du décret, sont considérées comme des heures supplémentaires celles 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 4 semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire,

- au-delà de 35 heures hebdomadaires en cas d'arrivée ou de départ en cours de période de 4 semaines au plus.

En cas d'absences rémunérées, le temps non travaillé ne sera pas récupérable et sera valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

- o Rémunération

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à défaut 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.

L'article L. 3122-5 prévoit que la rémunération mensuelle des salariés puisse être lissée afin d'éviter qu'elle ne varie en fonction du nombre d'heures travaillées dans le mois donné.

Les accords collectifs aménageant la réduction du temps de travail sous forme d'octroi de jours de repos dans l'année demeurent applicables dans toutes leurs dispositions.

## **LES CONGES PAYES**

---

L'article 22 de la loi modifie l'article L. 3141-3 du Code du travail réduisant **de 1 mois à 10 jours**, la durée de travail effectif pour s'ouvrir un droit à congés payés.

**En pratique, le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un minimum de 10 jours a droit à un congé de 2,5 jours par mois.**

**Cette modification concerne UNIQUEMENT l'ouverture du droit à congé et non sa durée.**

**Exemple** : Avant cette loi, le salarié qui partait le 18 du mois ne s'était pas ouvert de droit à congé, il n'avait donc aucun jour de congé.

Désormais, le salarié qui part le 18 du mois, en ayant travaillé au moins 10 jours s'est ouvert un droit à congé, de sorte qu'il bénéficiera de congés payés au prorata.

Ainsi, pour 10 jours de travail, un salarié aurait droit à  $2,5 \times 10/24$  jours de congés soit 1,04 jours de congés.

Toutefois, l'article L. 3141-7 du Code du travail prévoit que lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, la durée du congé doit être portée au nombre entier immédiatement supérieur.

**Cela aboutirait à octroyer 2 jours de congés à tout salarié occupé pendant 10 jours ouvrables.**

Dès lors, cette modification bénéficiera plus particulièrement à des salariés dont le contrat de travail est rompu en cours de période d'essai, moins d'un mois après leur arrivée ou au salarié qui terminera son contrat au cours du mois de juin.

Concernant la nature de ces 10 jours, il y a lieu de penser qu'il s'agit de jours ouvrables puisque c'est cette notion qui est utilisée comme référence dans les textes.

## **LE COMPTE EPARGNE TEMPS**

---

Les articles 25 et 27 de la loi opèrent une refonte des dispositions relatives au compte épargne-temps.

En revanche, il convient de retenir que **les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi ne sont pas remis en cause.**

### **1/ La définition**

L'article L.3151-1 du Code du travail précise que le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

### **2/ La mise en place**

Les modalités de mise en place du CET seront prioritairement définies par accord d'entreprise, d'établissement et, subsidiairement par accord de branche (article L. 3151-1).

Selon les articles L. 3152-2 et 3152-3 du Code du travail, l'accord doit déterminer :

- les conditions et limites de l'alimentation en temps ou en argent à l'initiative du salarié,
- les modalités de gestion,
- les conditions d'utilisation, de liquidation des droits et de transfert des droits d'un employeur à l'autre.

A noter que le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables (article L. 3152-2).

Tous les droits affectés sur un CET, à l'exception des congés annuels, peuvent, à la demande du salarié et en accord avec son employeur, être utilisés pour compléter sa rémunération (article L.3152-3 du Code du travail).

### **3/ La rupture du contrat de travail**

Le nouvel article L. 3154-3 du Code du travail précise qu'en cas de rupture du contrat de travail, les droits peuvent être transférés au nouvel employeur du salarié. Pour ce faire, l'accord collectif doit prévoir les modalités du transfert.

En l'absence de telles dispositions conventionnelles, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspond à la conversion monétaire des droits acquis,
- demander à son employeur la consignation des droits convertis en unités monétaires auprès d'un organisme tiers. Le déblocage des droits se fera alors au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

Le Protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps reste applicable aux organismes qui n'ont pas conclu d'accord local sur le sujet.
---

Vous pouvez retrouver les lettres circulaires relatives à cet accord sur le site de l'Ucanss (circulaires n°18-04 du 8 juin 2004 et n°42-04 du 31 décembre 2004).