

Loi du 20 Août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail

Partie II: temps de travail

Version du 20/10/2008

1

Le contexte actuel

Le gouvernement a pris une très lourde responsabilité en ne respectant pas l'article 17 de la position commune du 9 avril dont il s'est pourtant félicité et qu'il s'était engagé à transcrire fidèlement dans la loi. Il place les signataires (MEDEF, CFDT, CGT) dans une position défensive et il divise le camp syndical en ouvrant la porte à la démagogie tactique de FO CFTC, CGC à l'approche des élections prud'homales et pour s'opposer aux nouvelles règles de la représentativité dont ces organisations ne veulent pas. Mais surtout le gouvernement compromet gravement l'avenir du dialogue social en France en ne respectant pas la priorité que la loi a donnée à la négociation des partenaires sociaux.

Il est clair qu'en agissant ainsi sous l'impulsion du Président de la République, le gouvernement et Nicolas Sarkozy cherchent à donner des gages à leur majorité parlementaire UMP et à leur électorat. C'est un bien mauvais calcul, de cours terme, qui sacrifie le long terme et la capacité de réforme négociée des acteurs sociaux et politiques. Les français (es), mais aussi « le » politique, en feront les frais.

En favorisant l'allongement de la durée du travail, ces nouvelles dispositions auront un effet négatif sur l'emploi, les conditions de travail, les conditions de vie, les salaires et le dialogue social.

Elles se surajoutent à une série d'assouplissements législatifs et conventionnels déjà apportés aux lois Aubry:

-loi Fillon du 17 janvier 2003: cette loi confie pour la 1^{ère} fois aux partenaires sociaux de la branche le soin de fixer le taux des majorations et le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires, le régime légal devenant subsidiaire

-loi du 31 mars 2005: met en place notamment le régime « temps choisi » (un accord collectif peut autoriser des heures supplémentaires au-delà du contingent sans autorisation de l'Inspection du Travail)

-loi du 2 août 2005: étend les forfaits jours jusqu'alors réservés strictement aux cadres, à certaines catégories de non cadres

-loi TEPA du 21 août 2007: crée un dispositif de réduction de cotisations sociales salariales et une déduction de cotisations patronales sur les HS

-loi sur Pouvoir d'achat du 08 février 2008: permet à titre temporaire, pour 2 ans, aux salariés en accord avec l'employeur de racheter ses jours RTT, d'utiliser les droits sur le CET pour compléter sa rémunération, de convertir en rémunération ses repos compensateurs de remplacement

- accords de branche qui les ont intégré, notamment dans la métallurgie (signé par FO, CFTC, CGC).

Les étapes de la durée légale du travail

➔ Avant l'ère industrielle / avec l'ère industrielle

➔ Les lois réglementant la durée du travail hebdomadaire

1848 : 84 heures

1919 : 48 h par semaine.

1936 : 40 heures

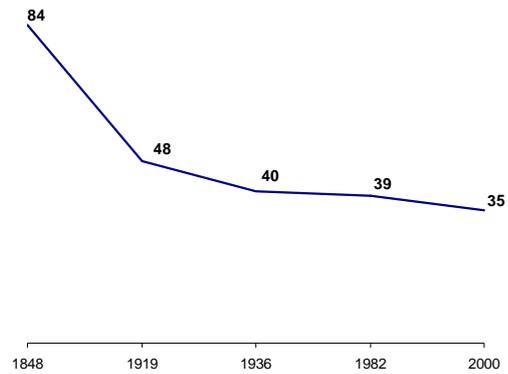
1982 : 39 heures

1996 : Dispositif RTT De Robien

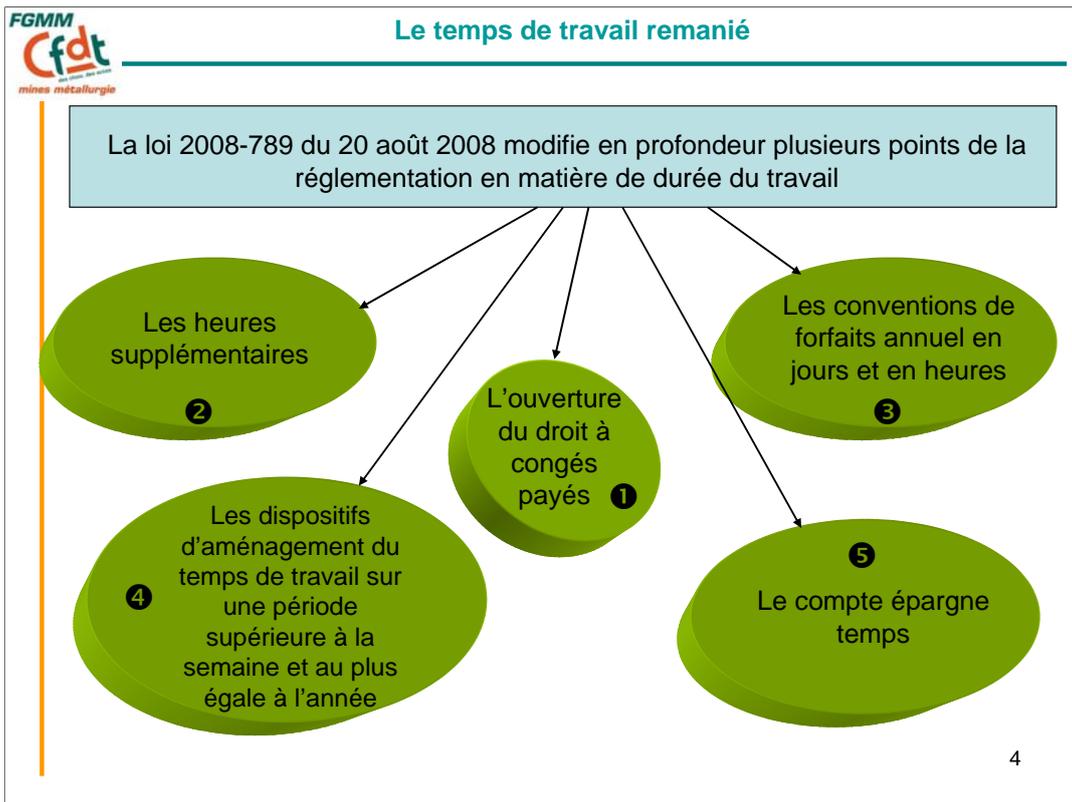
1998 : Loi Aubry I

2000 : Loi Aubry II

2002 : 35 heures



Ce que dit la loi



Sur l'ouverture des droits à congés payés (**article L. 3141-4 CT**) : Avant la loi du 20 août 2008, pour avoir droit à des congés payés, il était nécessaire « d'avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à 1 mois de travail effectif au cours de l'année de référence ».

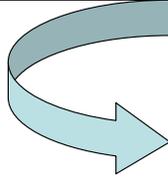
Désormais, il suffira d'avoir travaillé 10 jours pour avoir droit à ces congés.

Le législateur ne donnant aucune indication sur le calcul du nombre de jours entre 10 jours et un mois de travail effectif. Pour ce laps de temps le calcul devrait donc se faire au prorata.

Exemple: Un salarié qui est embauché le 1er juin, qui quitte son entreprise pendant la période d'essai au 15 juin, avant la loi du 20 août 2008 il n'avait pas acquis de droit à congés payés. Aujourd'hui pour 15 jours de travail il aura droit à 1,25 jours de CP (sur la base de 2,5 jours de CP pour 30 jours de travail).

Le décompte des heures supplémentaires:

Les heures supplémentaires restent les heures de travail effectif effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires dans le cadre de la semaine civile qui débute du lundi 0h au dimanche 24h



Cependant possibilité par accord d'entreprise ou d'établissement de décider d'un cadre différent pour la semaine civile (ex: du mardi 0h au lundi 24h)

Pas de changement pour le décompte des HS en cas de travail par cycle ou modulation sur tout ou partie de l'année

Articles concernés: L3122-1; L3122-2, L3122-4 CT

1 et 2- Sur la semaine civile: nous nous interrogeons sur les raisons de ce changement et les incidences possibles

3- En cas de variation de la durée du travail hebdomadaire (cycle ou modulation) sur tout ou partie de l' année, constituent des heures supplémentaires:

- 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.

Détermination du contingent:

Par accord collectif, d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par convention ou accord de branche

Mais

Les contingents fixés par accords (branche et entreprise) avant la loi restent en vigueur tant que leurs clauses ne sont pas dénoncées ou modifiées par un nouvel accord.

Question

Une entreprise de la métallurgie pourra t'elle fixer un contingent d'heures supérieur à 220 heures compte tenu du caractère impératif de l'accord de branche?

6

Article concerné: Art. L. 3121-11 CT

Avis de la FGMM:

L'impérativité de l'accord de branche dans la métallurgie:

Le contingent dans la métallurgie est fixé par accord de branche à 220 heures par an et par salarié, 175 heures en cas de modulation. Il est prévu que ce contingent est impératif : article 6.1 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par avenant du 3 mars 2006.

Nous nous sommes interrogés sur la possibilité pour un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un contingent supérieur à celui de notre accord de branche, et ce, malgré son impérativité.

La loi du 20 août 2008 n'a pas modifié l'article 2253-3 du code du travail qui dit dans son deuxième alinéa que « la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, **sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.** »

En conséquence, l'impérativité de l'accord de branche sur cette clause n'est pas remise en cause. Cela signifie qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut pas prévoir un contingent supérieur à 220 heures.

Pour ouvrir cette possibilité, il faudrait que l'UIMM ré ouvre des négociations pour modifier l'accord de branche.

Toutefois, le Conseil constitutionnel, en censurant une telle disposition, a également précisé (considérant n°20) que les dispositions de la loi du 20 août 2008 « s'appliquent immédiatement et permettent la négociation d'accords d'entreprise **nonobstant l'existence éventuelle de clauses contraires dans des accords de branche** ».

De ce fait, il semble que, malgré l'impérativité de l'accord de branche, il serait possible de négocier par accords d'entreprise ou d'établissement des contingents supérieurs au contingent, pourtant impératif, fixé par l'accord national du 3 mars 2006.

Heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires:

Suppression de l'information de l'inspecteur du travail

Mais l'information préalable du CE, ou à défaut, des DP reste nécessaire

Contrepartie en repos:

La loi fait disparaître le repos compensateur légal au-delà de la 41ème heure

Toutefois un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut de branche, peut prévoir une contrepartie en repos en plus du salaire

7

Articles concernés: L3121-11 et L3121-11-1 CT

pour les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent: il est toujours nécessaire de respecter les minima quotidiens et hebdo:

- 10 heures/jour, qui peut être porté à 12 heures pour « les personnels de montage sur chantiers+ personnel de maintenance et d'après vente en fonctions des nécessités pour lesquels est arrêtée la durée maximale de 12h (article 9 de l'accord de branche du 28 juillet 2008)
- 48 heures maximum par semaine et 42 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de 12 semaines

D'autres possibilités de contrôle collectif du recours aux heures supplémentaires sont prévues dans la branche de la métallurgie. Ainsi, l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982 prévoit :

• Que **dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire devront être négociés** les points suivants :

-l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des « ponts » éventuels, de la modulation de l'horaire, etc...

- **les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur** en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées

-l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail

-un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14

-les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

• Qu'afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, **l'employeur communiquera aux délégués syndicaux, au moins deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.**

• Qu' en outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, **seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en œuvre des mesures concernant la durée du travail.**

Définition de l'ancien repos compensateur légal (art. L. 3121-26 abrogé): il s'agissait du repos octroyé aux salariés des entreprises d'effectif supérieur à 20, lorsqu'ils effectuaient plus de 41 heures de travail par semaine dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires. Dans ce cas les salariés percevaient le bénéfice en argent des heures supplémentaires plus un temps de repos correspondant à 50%.

Exemple: Un salarié qui a fait 42 heures, les 7 premières HS seront payées à 125%, plus 30 minutes de repos.

Ce dispositif obligatoire est dorénavant supprimé. La loi laisse à la négociation d'entreprise le soin de déterminer ou non un repos pour les heures effectuées dans le cadre du contingent.

Les heures supplémentaires

Heures effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires:

L'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus nécessaire

L'avis préalable du CE ou, à défaut, des DP reste requis

Contrepartie obligatoire en repos:

50% pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche, peut fixer:

- 1- l'ensemble des conditions d'accomplissement des heures supplémentaires
- 2- les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos.

A défaut d'un tel accord, un décret fixera seulement les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos mais pas les conditions d'accomplissement des HS

Les dispositions légales relatives aux « heures supplémentaires choisies » sont supprimées, mais les accords conclus perdurent

8

Articles concernés: L3121-11 CT

L'avis négatif du CE ou à défaut des DP ne bloque pas la décision de l'employeur

ACCOMPLISSEMENTS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sur la disparition de l'autorisation de l'inspection du travail

Avant la loi du 20 août 2008, il fallait avoir l'autorisation de l'inspection du travail pour que l'employeur puisse faire effectuer des HS à un salarié au-delà du contingent. Toutefois, cette autorisation n'était pas requise s'il existait à quelque niveau que ce soit (entreprise, établissement...) un accord qui actait le principe des heures choisies.

C'est la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail qui avait introduit le régime des « heures choisies » dans le code du travail. Cette loi était un premier pas vers un assouplissement des 35H, car elle permettait, par accord d'entreprise, d'établissement, de groupe, ou de branche de faire effectuer des HS au-delà du contingent aux salariés qui le souhaitent sans avoir besoin de l'autorisation de l'IT et sans avoir besoin de leur donner un repos compensateur en plus de la majoration de salaire. La limite résidait dans l'obligation d'avoir un accord entre partenaires sociaux, tout en obtenant l'accord du salarié qui donnait lieu à un avenant au contrat de travail.

La branche a introduit cette possibilité par l'avenant du 03 mars 2006 à l'accord du 28 juillet 1998.

Aujourd'hui, on se retrouve avec deux dispositifs:

- Celui prévu par la loi;
- Celui prévu par l'avenant du 03 mars 2006.

Le dispositif prévu par l'accord de branche étant plus contraignant que le légal, les employeurs n'utiliseront certainement plus le dispositif conventionnel.

La contrepartie obligatoire en repos

C'est désormais l'accord d'entreprise ou l'accord d'établissement qui fixe les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos. Si aucun accord d'entreprise ou d'établissement n'est conclu, c'est l'accord de branche qui s'applique, soit l'accord national du 28 juillet 1998. Cet accord prévoit dans son article 6.4 que le repos est pris dans un délai maximum de 6 mois.

Les conditions d'accomplissement des HS

Cela peuvent être: certaines modalités d'information des IRP, la mise en œuvre des délais de prévenance, le volontariat, la priorité donnée aux personnes n'ayant pas de contraintes familiales...

Le paiement

La loi ne modifie pas les majorations de salaire

Un accord d'entreprise, d'établissement, ou à défaut de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des HS ainsi que les majorations par un **repos compensateur équivalent**

Mais

Ce repos compensateur équivalent peut être mis en place directement par l'employeur si:

- l'entreprise est dépourvue de DS
- le CE ou les DP, s'ils existent, ne s'y opposent pas

Articles concernés: L3121-11; L3121-11-1 , L3121-24 CT.

•Majoration des HS dans la métallurgie:

L'article 6.3 de l'accord de branche du 28 juillet 2008 prévoit comme majoration: 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les heures suivantes, quelque soit l'effectif de l'entreprise.

A ce titre, l'article 6.3 prévoit qu' «**un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement aux taux de 25 %pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes** »..

Définition du repos compensateur équivalent:

•Rappel: l'expression « repos compensateur équivalent » correspond au repos octroyé au salarié en lieu et place de tout ou partie du paiement de ses HS. Avant la réforme, ce temps de repos portait le nom de « repos compensateur de remplacement ».

Exemple: Une heure supplémentaire payée à 50% donne 1h30 de repos.

Les conventions de forfait

Deux principes généraux:

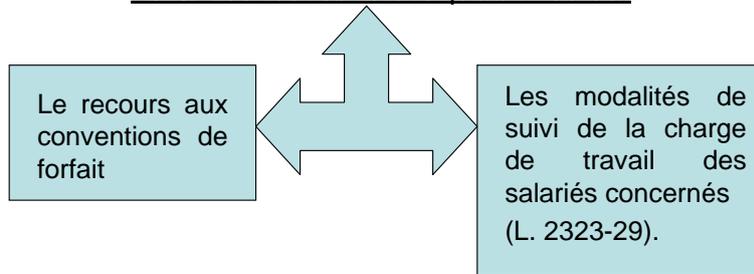
- ➔ La loi simplifie le cadre juridique des conventions de forfait
- ➔ Les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait conclus avant le 21 août 2008 restent toutefois en vigueur

Articles concernés: articles L3121-38 à L3121-51 CT, article 19, III de la loi.

• Dispositions communes à tous les forfaits:

- Accord écrit du salarié: la convention est établie par écrit (L3121-40).

Le CE est consulté chaque année sur:



Attention: cette consultation du CE s'ajoutera à celle, prévue au même article, sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que la période de prise de congés

11

Articles concernés: L3121-40; L2323-29;

En exigeant un écrit pour tout type de forfaits, la loi consacre la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mars 2008, n° 06-45.990).

Modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (issues de l'avenant du 03 mars 2006 à l'accord du 28 juillet 1998)

Forfaits en heures

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle de travail. L'employeur es donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Forfaits en jours

Ce forfait s'accompagne du contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salariés n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Les forfaits en heures sur la semaine et le mois

Mise en place:

pas besoin d'un accord collectif (comme avant)
mais obligation d'avoir un écrit avec le salarié

Salariés concernés: tous les salariés peuvent être concernés (comme avant)

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 des heures supplémentaires prévues (L3121-41).

12

Articles concernés: L3121-38; L3121-40; L3121-41 CT

Articles concernés: L3121-38; L3121-40; L3121-41 du CT

Sur les rémunérations (avis du cabinet LBBa)

Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article L.3121-41 du Code du travail, l'appréciation de la validité d'une convention de forfait exprimé en heures suppose de se référer aux salaires effectivement pratiqués dans l'entreprise et non plus aux seuls minima légaux ou conventionnels qui y sont par ailleurs en vigueur.

Cela étant, la détermination de la « rémunération minimale effectivement pratiquée dans l'entreprise » n'ira sans doute pas sans difficulté, donnant ainsi une importance toute particulière aux informations que l'employeur est tenu de communiquer chaque année aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise, lors de l'engagement de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, ou encore au C.E., lors de la présentation du bilan social et du rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les forfaits en heures sur l'année

Mise en place:

par accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche fixant:

- La durée annuelle de travail
- Les catégories de salariés
- Les modalités et caractéristiques principales des conventions

Salariés concernés:

- Les cadres 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.
- Les non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Rémunération: 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 des heures supplémentaires prévues (L3121-41).

13

Articles concernés: Art L 3121-39 (mise en place); L 3121-42 (salariés concernés); L 3121-41 (rémunération)

Sur la mise en place: L'accord de branche devient supplétif

Sur les salariés concernés: Pas de changement pour les cadres mais concernant les non cadres, il y a un véritable assouplissement car **la loi n'autorisait la conclusion de forfait annuel en heures qu'avec les itinérants non cadres** dont la durée de travail ne pouvait être prédéterminée ou qui disposaient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées

Dans la métallurgie, l'accord de branche du 28 juillet 1998 limite aux itinérants non cadres ce type de forfait mais cette disposition n'est pas impérative et un accord d'entreprise peut passer outre.

L'autonomie est une notion extrêmement difficile à apprécier, nous y revenons à la diapo 31.

Rémunération

Voir commentaires diapo précédente.

Les forfaits jours

Mise en place:

par accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche fixant:

- La durée annuelle de travail (218 jours maximum)
- Les catégories de salariés
- Les modalités et caractéristiques principales des conventions
- **Éventuellement** le nombre limite de jours travaillés au-delà de 218 jours par renonciation à des jours de repos (voir diapo n° 15)

Salariés concernés:

- **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 auxquels ils sont intégrés.
- **Les non cadres** 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 des responsabilités qui leur sont confiées.

14

Articles concernés: L 3121-43 à L3121-48 CT

Sur les salariés concernés: Dans la métallurgie, toutes les catégories de salariés sont concernés à la condition de répondre aux conditions suivantes :

Cadres fonction contractuelle classée à un coefficient >76 (coeff CCN 13 mars 1972).

Non cadres classés au minimum au coefficient 190 pour les fonctions de montages sur chantiers extérieurs, coefficient 215 pour les fonctions itinérantes, de techniciens ou de bureau d'étude et de maintenance industrielle extérieur ou de SAV, coefficient 240 pour les fonctions D'AM (Accord national du 21 juillet 1975) (accord national du 28 juillet 1998 modifié le 3 mars 2006 étendu)

Comme avant, les salariés en **forfait jours reste soumis:**

- au repos quotidien= d'une durée minimale de 11 heures consécutives (c'est à dire 11h entre 2 jours de travail);
- au repos hebdomadaire= 24 heures de repos minimales auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;

Comme avant, les salariés en **forfait jours ne sont pas soumis à:**

- La durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures (pas d'heures supplémentaires pour eux) ;
- la **durée quotidienne maximale** de travail à dix heures (ils peuvent travailler jusqu'à 13H/jour)
- la **durée maximale** hebdomadaire de travail à 48 heures (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines, ou 46 heures, si un décret pris après conclusion d'un accord de branche le prévoit).

Les conventions de forfaits

Les forfaits jours

Nombre de jours travaillés

Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année reste fixé à
218 jours maximum

Si un salarié souhaite, en accord avec son employeur, renoncer à ses jours de repos, il pourra travailler **jusqu'à**

235 jours

En l'absence d'accord d'entreprise d'établissement ou à défaut de branche

282 jours

Si un accord d'entreprise, d'établissement ou à **défaut** de branche le prévoit

235 jours travaillés = le salarié travaille tous les jours de l'année sauf les samedis et dimanches, sauf le 1er mai et ses 5 semaines de CP

282 jours travaillés = le salarié travaille tous les jours de l'année (y compris les samedis) sauf les dimanches, le 1er mai et ses 5 semaines de CP

15

Articles concernés : L 3121-44 (référence 218 jours); L 3121-45 (Renonciation à des jours de repos)

218 jours correspondent à la durée collective maximum et 235 ou 282 à la durée maximale individuelle.

Ce système peut, dans l'absolu, amener un salarié qui travaille 235 jours à faire 65 heures par semaine (235 X 13 heures/47 semaines), et celui qui travaille 282 jours à faire 78 heures par semaine (282 X 13 heures/47 semaines).

Mécanisme prévu par la loi:

- Lorsque les partenaires sociaux vont fixer par accord collectif le nombre de jours travaillés pour les forfaits jours (218 max), ils pourront aussi décider de fixer un deuxième plafond: le nombre de jours maximal travaillés en cas de renonciation à des jours de repos. Ce plafond sera compris entre 218 (ou moins selon accord) et 282.
- Si les partenaires sociaux ne fixe pas de deuxième plafond, cela n'empêchera pas les salariés de travailler plus que 218 jours. En effet, la loi prévoit que les salariés pourront toujours renoncer, en accord avec l'employeur, à des jours de repos et travailler jusqu'à 235 jours.

Dans la Métallurgie, la possibilité de renoncer à des jours de repos existe déjà depuis 2006 (article 14.2 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par accord du 3 mars 2006). Cette possibilité se fait soit par accord d'entreprise, soit directement par application de l'accord de branche. On peut donc se retrouver confronté à 2 situations:

1. **Soit un accord d'entreprise permet déjà la renonciation à des jours de repos: dans ce cas, la loi du 20 août prévoit expressément que ces accords continuent à s'appliquer** (article 19 de la loi).
2. **Sans qu'il existe d'accord d'entreprise, un employeur peut proposer aux salariés de renoncer à leurs jours de repos, de gré à gré, en passant par un avenant au contrat de travail car l'accord de branche autorise cette possibilité**(en application de l'article 14.2 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par accord du 3 mars 2006).

Ce régime conventionnel de renonciation à des jours de repos coexiste avec celui de la loi.

Enfin, notre accord de branche ne fixe pas de plafond précis. Même si cet accord était revu pour fixer un nombre précis de jours maximum travaillés, ce nombre serait subsidiaire (un accord d'entreprise ou d'établissement pourrait en fixer un différent)

Remarque: sur la renonciation des jours de repos:

La loi du 20 août s'inscrit dans le prolongement de 2 lois: la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail et la loi sur le pouvoir d'achat du 8 février 2008

- La Loi du 31 mars 2005 a permis par accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou de branche étendu de travailler au-delà de 218 jours. La branche métallurgie a prévu cette possibilité (article 14.2 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par accord du 3 mars 2006).
- La loi sur le pouvoir d'achat du 8 février 2008 a autorisé le rachat de jours même si aucun accord collectif ne le prévoit dans l'entreprise ou la branche, en passant par du gré à gré. Mais seulement à titre temporaire, pour 2 ans.

La loi du 20 août 2008 pérennise ce qui était prévu seulement pour 2 ans par la loi sur le pouvoir d'achat.

Les conventions de forfaits

Les forfaits jours

Dispositif de renonciation

1. Cette décision appartient au salarié en accord avec son employeur
2. Renonciation en contrepartie d'une majoration de salaire
3. La majoration de salaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié sans qu'elle puisse être inférieure à 10%
4. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit

16

Article concerné: L 3121-45 CT

Dans la Métallurgie:

La majoration en contrepartie de la renonciation à des jours de repos est déjà prévue par l'article 14.3 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par accord du 3 mars 2006. Cette majoration est égale à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire, sachant que cette valeur ne peut être inférieure au minimum conventionnel majoré de 30%.

L'accord du 03 mars 2006 prévoit que la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu est calculé de la manière suivante : Salaire réel mensuel

22 ou nombre mensuel de jours convenus

Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Au regard des commentaires du cabinet LBBa déjà évoqués, il s'agit de la rémunération réelle pratiquée dans l'entreprise.

Les forfaits jours

Les obligations de l'employeur

①

1 entretien annuel avec tous les salariés en forfait jours (que le salarié ait renoncé ou non à des jours de repos) portant sur:

- La charge de travail du salarié
- L'organisation du travail dans l'entreprise
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- La rémunération du salarié

②

1 consultation annuelle du CE sur:

- Le recours aux conventions de forfait
- Modalités de suivi de la charge de travail des salariés

Articles concernés: L 3121-46 (Entretien individuel); L 2323-29 (Consultation du CE)

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

Toutefois, les accords conclus antérieurement à la promulgation de la loi restent en vigueur (principe de maintien des accords collectifs et sécurisation des dispositions existantes (entreprise et branche) jusqu'à nouvelle négociation...

Tout accord collectif d'aménagement du temps de travail, prévoyant un système d'aménagement du temps de travail, **conclu à compter du 22 août 2008** est donc soumis aux règles suivantes...

Articles concernés: L 3122-1 à L 3122-5, article 20 de la loi

Ces dispositifs d'aménagement du temps de travail regroupent:

- La modulation du temps de travail (L. 3122-9)
- Le temps partiel modulé sur l'année
- Le travail par cycles (L. 3122-3)
- L' attribution de jours de repos sur quatre semaines et de jours de repos dans le cadre de l'année (L. 3122-19)

L'aménagement du temps de travail

Mise en œuvre des nouvelles règles:

Par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche.

A défaut d'accord collectif

C'est un décret qui fixera les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail

Le contenu de l'accord aménageant le temps de travail est désormais limité à trois points principaux:



Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail (7 jours à défaut de stipulations contraires d'un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche).



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 des départs en cours de période. Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

19

Articles concernés: L 3122-2 CT

A noter: désormais la loi permet à l'employeur de s'affranchir de toute discussion collective puisqu'à défaut d'accord un décret définit les modalités de la durée du travail sur plus d'une semaine. Toutefois, dans la métallurgie, concernant la modulation et l'attribution de jours RTT à l'année, il existe un accord de branche qui s'appliquera à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement (voir ci-dessous). Concernant le travail par cycles, il n'existe pas à notre connaissance d'accord de branche (c'est le décret qui s'appliquera à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement)

Sur le délai de prévenance en cas de changement d'horaires en cas de modulation:

2 changements importants:

1- la loi ne fait plus référence à 7 jours ouvrés mais à 7 jours calendaires

2- la loi autorise que le délai de 7 jours soit réduit par accord collectif (comme avant) mais désormais il n'est plus obligatoire de prévoir de contreparties au bénéfice du salarié.

A noter aussi: La loi fait disparaître l'obligation de fixer un programme indicatif pour la modulation ainsi que l'obligation de soumettre pour avis au CE ou, à défaut aux DP, le programme de modulation ainsi que les modifications envisagées avant leur mise en œuvre, ainsi que l'obligation de leur soumettre, au moins une fois par an, un bilan de l'application de la modulation (ancien art L 3122-13 CT supprimé).

Néanmoins, le CE sera toujours informé et consulté dans le cadre de ses attributions générales sur la marche de l'entreprise concernant toutes mesures de nature à affecter la durée du travail (art L2323-6) et dans le cadre de ses attributions générales concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail (art L 2323-27 CT)

Dans la métallurgie, il existe déjà des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail, lesquelles sont maintenues dans leur ensemble (accord du 28 juillet 1998 modifié par avenant du 29-1-2000 étendu, modifié par avenant du 14-4-2003). Cependant, rien n'empêchera les employeurs de passer outre l'accord de branche, en négociant au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement. En pratique, les dispositions de la branche antérieures à la loi organisent l'aménagement du temps de travail selon des modalités beaucoup plus complètes. Ainsi, dans la métallurgie, il est prévu :

•Concernant l'attribution de jours RTT à l'année: l'attribution de jours de repos sur l'année sous la forme de RTT par attribution de ½ journée ou de journée entières. Ces jours sont pris pour 25% au choix du salarié, sauf accord d'entreprise définissant d'autres modalités. La modification des dates fixées devant faire l'objet d'un **délai de prévenance d'au moins 5 jours** (accords du 29 janvier 2000 étendu, modifié par avenant du 14 avril 2003 étendu)

•Concernant la modulation :une modulation du temps de travail, mise en œuvre par accord collectif, pouvant être organisée selon des **calendriers individualisés** (nécessité dans ce cas là d'un document individuel de contrôle annuel ou nécessité d'un accord collectif prévoyant d'autres modalités de décompte). Si la négociation d'entreprise ou d'établissement échoue, la branche prévoit un régime applicable par défaut. Les horaires variant selon des calendriers collectifs ou des calendriers individualisés (si besoin). Le recours La période de modulation est de 12 mois consécutifs pouvant coïncider avec la période de congés payés. La programmation de la modulation est communiquée aux salariés, après consultation des IRP au moins 15 jours avant le début de la période, avec indication de l'horaire prévisible pour chaque période ; changement d'horaire possible sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Exceptionnellement ce délai de 7 jours peut être réduit en contrepartie, les salariés ont droit à une indemnité d'inconfort ou un repos compensateur.

•Concernant le travail en continu et le travail en équipes successives: prévus par accord d'entreprise ou d'établissement. il est prévu que l'horaire hebdomadaire moyen maximum est de 33,36 heures. (accord national du 17 juillet 1986, art 2, étendu).

•Concernant le travail par cycle, le principe de la durée du travail répartie de façon fixe et répétitive d'un cycle à l'autre disparaît dans le code du travail.

Règles particulières

Affichage obligatoire :

L'employeur doit afficher les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos, ainsi que la répartition de la durée du travail dans le cadre mis en place.

Décompte des heures supplémentaire:

En cas variation de la durée du travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou en cas de calcul de la durée du travail sur une période de plusieurs semaines, constituent des heures supplémentaires:
- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord.
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord.

Lissage de la rémunération:

Le lissage de la rémunération pourra être prévue par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. Lorsque les heures supplémentaires seront accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes seront payées avec le salaire du mois considéré (L3122-5).

Travail en continu:

Pour les entreprises fonctionnant en continu, l'organisation du temps de travail sur plusieurs semaines pourra se faire par décision de l'employeur.

Concernant l'affichage, l'article L3171-1 du code du travail a été modifié pour tenir compte du nouveau dispositif d'aménagement du temps de travail, et confirme la nécessité de l'affichage:

- En cas d'horaire collectif, des heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos.
- De la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Rappel: le lissage de la rémunération prévue à l'article L.3122-16 nouveau consiste à calculer la rémunération du salarié sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation, indépendamment du nombre d'heures de travail réellement effectué. Le lissage permet ainsi d'assurer aux salariés une rémunération fixe et régulière en évitant que cette rémunération accuse des variations importantes d'un mois sur l'autre, suivant qu'il s'agit d'une période à forte activité ou au contraire d'un creux d'activité.

Le travail en continu: organisation du travail où l'entreprise fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les équipes se relaient aux différents postes afin que l'activité ne s'interrompe pas. La prise du repos hebdomadaire s'effectuant par roulement.

Dans la métallurgie, le travail en continu est prévu par l'accord national du 23 février 1982, modifié par l'accord national du 3 janvier 2002. celui-ci prévoit qu'un « accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continue ». Il est également prévu que « L'accord devra, en outre, prévoir les modalités du passage à l'organisation de travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application ».

Ces dispositions toujours en vigueur semblent donc entrer en contradiction avec la faculté offerte par la loi à l'employeur d'organiser unilatéralement le temps de travail en cas de fonctionnement en travail continu.

Objet:

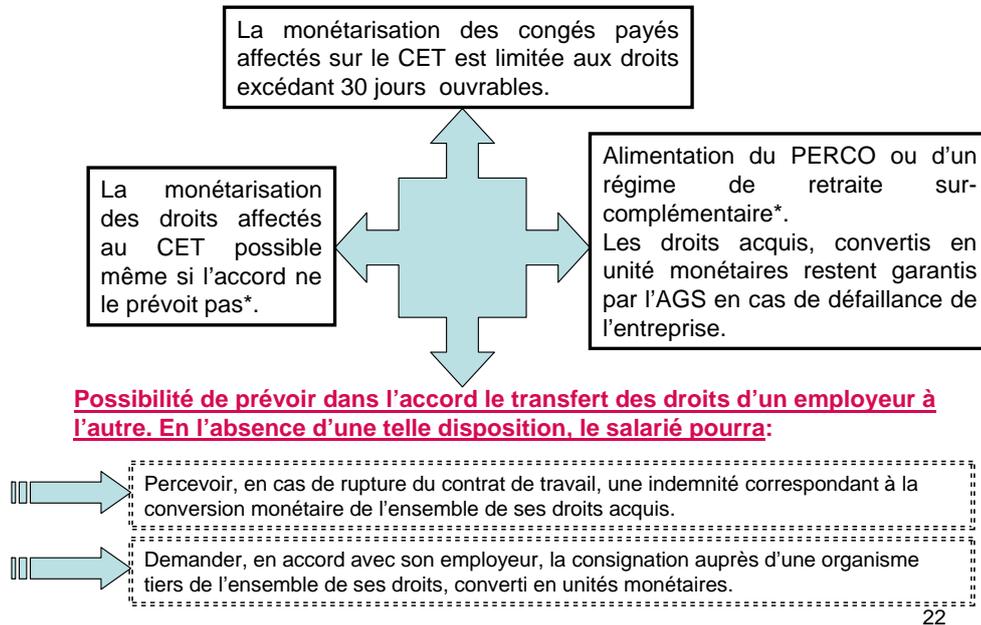
Nouvelle définition du CET: permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de **bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées**(L. 3151-1).

Mise en place

Prioritairement par convention ou accord* d'entreprise ou d'établissement, et à défaut convention ou un accord de branche (L. 3152-1).

Attention: les dispositions de notre accord de branche du 3 mars 2006 devraient être écartées en cas de conclusion d'un accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Modalités d'utilisation, de gestion de liquidation et de transfert des droits:



Articles concernés: article 25 a 27 de la loi; L3151-1 à L3152-3; L3153-1 à L3154-3 CT

possibilité prévue par la loi « pouvoir d'achat » du 8 février 2008 mais qui n'était ouverte que jusqu'à fin 2009. La loi reprend et pérennise une disposition votée dans le cadre de la loi 8 février 2008 qui prévoyait cette faculté pour les droits affectés au 31 décembre 2009.

*les droits contenus dans le CET autre que les abondements de l'employeur pourront désormais être affectés, à l'initiative des salariés, à ces dispositifs. Ces droits seront exonérés dans la limite de 10 jours par an de cotisations de sécurité sociale, ainsi que d'impôt sur le revenu.

Régime du CET dans la Métallurgie

Mise en place : Par accord d'entreprise ou, à défaut, après consultation du CE ou des DP ou, à défaut, après information des salariés.

Bénéficiaires : Tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise sans condition d'ancienneté, y compris les VRP et les travailleurs à domicile.

Alimentation du CET :

A l'initiative du salarié :

- augmentations ou compléments du salaire de base ;
- intéressement ;
- participation + PEE, à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires ;
- jours RTT ;
- congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- heures de repos compensateur obligatoire ;
- heures effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue par un forfait en heures.

A l'initiative de l'employeur :

- pour les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ;
- éventuel abondement de l'employeur.

Valorisation des éléments affectés au CET: L'employeur précise le mode de valorisation retenu.

CET exprimé en temps : conversion en repos indemnissables des éléments affectés au compte sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de l'affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou défini en jours, la conversion s'effectue sur la base d'une journée de travail. Éléments affectés revalorisés selon l'évolution du salaire de base du salarié.

CET exprimé en argent : tout élément exprimé en temps y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération de l'horaire ou du jour correspondante. Les sommes affectées au compte sont assorties d'un taux d'intérêt annuel égal au taux du livret A majoré d'1/4 de point.

Utilisation du CET : Le CET peut être utilisé pour :

- liquider les droits épargnés avec versement d'une indemnité correspondante ;
- alimenter des plans d'épargne (PEE, PEI ou PERCO) ;
- financer un régime de retraite supplémentaire ou des cotisations d'assurance vieillesse dans la limite de 12 trimestres d'assurance ;
- financer un congé ou un passage à temps partiel (l'accord détermine les durées minimales et maximales de ces congés).

Transfert du CET : Transfert possible du compte de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Avenant du 29 janvier 2000 étendu modifié par avenant du 14 avril 2003 étendu ; Accord du 3 mars 2006 étendu, applicable à compter du 21-3-2006.

Ce que dit la FGMM

Résolution adoptée au congrès De Saint Etienne Mai 2008

Le temps de travail

- 204- **Le temps de travail** a toujours été un **sujet sensible**, et notamment dans notre confrontation au salariat, **car il touche directement à la question des rémunérations**. Trop souvent, la faiblesse des politiques salariales des entreprises laisse croire aux salariés que la seule manière d'avoir un salaire plus important, c'est de travailler plus. C'est d'ailleurs cette idée qui a conduit le gouvernement actuel à favoriser les heures supplémentaires. Ce dispositif risque de produire des pratiques d'incivisme social. C'est aussi une attaque contre la solidarité.
- 205- **La durée légale du travail à 35 heures, qui a été une avancée sociale**, même s'il faut admettre qu'elle **a quelque fois conduit à une intensification du travail**, a subi des attaques incessantes de la part du législateur, relayé par l'UIMM. **Les inégalités se sont creusées entre salariés en fonction de la taille ou le statut de l'entreprise dans laquelle ils sont employés.**
- 206- **Nous devons mesurer ce qui se passe réellement dans les entreprises** en matière de temps de travail, et notamment analyser l'évolution de l'utilisation du CET, du forfait jours, et l'incidence de la détaxation des heures supplémentaires, afin de trouver les bons moyens d'en limiter la portée.

S'appuyer sur ce qui est en vert et renvoi au plan de travail fédéral

Résolution adoptée au congrès De Saint Etienne Mai 2008

- 207- La RTT, sous toutes ses formes, reste pour nous un objectif qui s'inscrit dans le développement durable. Elle vise à favoriser l'emploi pour tous, à améliorer les conditions de vie et de travail, à donner plus de temps aux activités humaines non salariées, en mobilisant une part des gains de productivité permis par les progrès technologiques et organisationnels. Pour être efficace en ce sens et pérenne, elle doit être voulue par les salariés et négociée avec les employeurs dans un cadre de liberté et de préservation de l'intérêt général.
- 208- Nous devons continuer à agir pour que la RTT s'applique là où elle n'est pas encore effective. Nous pourrions gagner la bataille du temps de travail si nous sommes en capacité de convaincre les salariés que l'allongement de la durée de travail effective est un risque pour leur santé, surtout dans le cadre des nouvelles organisations du travail.

S'appuyer sur ce qui est en vert et renvoi au plan de travail fédéral

Principes généraux à porter en cas de renégociation:

Agir partout où c'est possible pour sauvegarder les accords négociés qui ne produisent pas d'effets négatifs pour les salariés.

Agir pour réduire au maximum l'écart entre durée effective et durée légale du travail, la RTT pour tous restant notre objectif.

Détermination du contingent d'heures supplémentaires:

Si des négociations s'ouvrent dans les entreprises pour porter le contingent d'heures supplémentaires au delà de 220 heures, nous devons nous référer à l'impérativité de notre accord de branche et nous opposer à ce type de tentative.

En cas d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, il faut se référer à cet accord de branche pour le niveau maximum de contingent, tout en tentant d'abaisser ce seuil maximum dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

S'il n'y a pas d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, c'est le contingent fixé par l'accord de branche qui s'applique.

Les heures supplémentaires réalisées dans le contingent:

L'information préalable du CE, ou à défaut des DP peut nous permettre de demander les justifications nécessaires à l'accomplissement des ces heures supplémentaires. Lorsque nous considérons que c'est justifié, il nous faut également vérifier la caractère temporaire du recours à ces heures supplémentaires, ce qui implique un suivi précis des situations exprimées en CE ou DP. Pour cela, les équipes syndicales doivent réaliser un outil de suivi et vérifier les éléments par une pratique syndicale de proximité.

Du fait de la disparition du repos compensateur légal, nous devons prévoir, en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, une contrepartie en repos en plus du salaire et de sa majoration, de manière à minimiser les éventuels effets sur la santé.

Il faut aussi s'appuyer sur les autres possibilités de contrôle collectif du recours aux heures supplémentaires qui sont prévues à l'article 24 de l'accord national de branche du 23 février 1982 (développées dans la diapo 7).

Les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent:

Il est nécessaire de vérifier la nécessité d'aller au-delà du contingent (pourquoi, dans quelle proportion, pour qui,...) et c'est aussi l'occasion de mesurer si des embauches ne sont pas à prévoir.

Regarder également la possibilité de recourir à de la main d'œuvre intérimaire (même si c'est de l'emploi précaire, c'est tout de même de l'emploi ce qui évite de permettre à ceux qui travaillent déjà de travailler plus, et ainsi de poser le problème de la politique salariale de l'entreprise, car par le biais du « travailler + » , on contourne les exigences des politiques salariales dignes de ce nom.

En cas d'accord collectif, il est nécessaire de bien encadrer toutes ces conditions d'accomplissement et de la même manière, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement des heures supplémentaires

Poursuivant notre logique de temps dégagé pour le salarié, tant pour permettre une respiration que pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle, nous devons négocier le remplacement d'une partie du paiement des HS par un repos compensateur équivalent.

Nous ne pourrions pas aller sur un remplacement total compte tenu de la sensibilité des salariés sur cette question.

La consultation du CE sur les conventions de forfait

Cette consultation est importante pour identifier, dans un premier temps, le bien fondé du recours à ces conventions de forfait, mais aussi pour l'organisation du suivi de la charge de travail des salariés concernés en exigeant un rôle actif.

Rémunération pour les forfaits en heures sur la semaine ou le mois

La première lecture juridique du terme « applicable dans l'entreprise », laissait à penser qu'il s'agissait des minima fixés par accord de branche, voire même d'entreprise (ce qui est plus rare) et non pas la rémunération réelle pratiquée dans l'entreprise. L'analyse du cabinet LBBa contredit cette position et confirme notre propre lecture politique.

En cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, pour éviter toute ambiguïté, nous pourrions tenter d'indiquer un intitulé différent en remplaçant « applicable » par « appliquée ».

Nous devons porter l'idée que la rémunération minimale doit correspondre à la rémunération minimale réellement pratiquée dans l'entreprise pour un coefficient identique.

Soyons vigilants sur les éléments qui entre dans le calcul de la rémunération.

Les forfaits en heures sur l'année

Nous avons une possibilité d'intervention pour influencer la durée annuelle de travail maximum pour ce type de forfait et également pour ce qui est des catégories de salariés concernés, de manière à réduire les possibilités offertes aux employeurs. Tentons également d'apporter une définition de ce que nous entendons par « autonomie » tant le terme est abstrait.
Nous pourrions nous appuyer sur notre accord de branche pour les non cadres.

Les forfaits jours

Au-delà de ce que nous avons dit pour les dispositions communes concernant les conventions de forfait, notre accord de branche est impératif sur les catégories de salariés concernés. Il faut tenter de négocier un maximum qui n'atteigne pas les 218 jours prévus et de plus, encadrer très finement, dans un accord collectif, le niveau et les conditions de renonciation aux jours de repos, même si il est très difficile d'agir syndicalement sur quelque chose qui relève du gré à gré.
C'est par l'information auprès de ce public que nous pourrions influencer les comportements.

Les forfaits jours et les obligations de l'employeur

Dans le cadre d'un accord collectif, nous pourrions demander un bilan systématique à destination du CE sur les entretiens annuels réalisés pour les forfaits jours. Il faudrait peut être prévoir l'organisation de recours possibles en cas de désaccord du salarié.

En parallèle, il est important d'avoir une communication permanente en direction de cette catégorie de salariés, qu'ils aient ou non renoncé à des jours de repos.

L'aménagement du temps de travail

Concernant le cas où il existe déjà un accord d'aménagement du temps de travail conclu au sein de l'entreprise, l'hypothèse de la dénonciation de l'accord par l'employeur voulant simplifier sa gestion du temps de travail reste vraisemblable. Nous devons nous appuyer sur ce qui existe dans la branche comme base de négociation (diapo 19).

Attention à la disparition de l'obligation de répétitivité de la durée de travail en cas de travail par cycle. C'est une mesure qui peut largement concourir à déséquilibrer l'équilibre vie privée/vie professionnelle car on ne saura jamais à l'avance quelle durée du travail sera appliquée.

Les outils CFDT sur le temps de travail

- le Bulletin du Militant n° 507 de septembre/octobre 2008

(ce diaporama complète et modifie les premières analyses sur l'impact de cette loi)

- Action juridique n° 186 de septembre/octobre 2007 spécial durée du travail

- Action juridique de septembre/octobre 2008 sur la loi du 20 août

(Attention: ces deux revues sont de nature interprofessionnelles et ne tiennent donc pas compte de ce qui existe dans la branche)

Les annexes

Le contingent d'heures supplémentaires



Ancien article L. 3121-11 (supprimé par la loi)

- Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel après information de l'inspecteur du travail et, s'il en existe, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce contingent est déterminé par décret.



[articles utiles]

Article L3121-10

- La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile. La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'Article L3122-1.

Article L3121-34

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

Article L3121-35

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Article L3121-36

- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.

Nouvelles dispositions annulant et remplaçant les anciennes dispositions du code relatives à l'annualisation, la modulation et les cycles de travail



Simplification extrême des dispositions légales (par exemple, plus de contrepartie en cas de délai de prévenance de moins de 7 jours pour modifier le planning !)

Nouveaux textes

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. Il prévoit :

- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

- 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.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit 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 est fixé à sept jours.

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.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

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 plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret 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 trente-cinq 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.



Article L3122-1

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.
 Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Article L3122-2

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Article L3122-3

Les cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :

- 1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;
- 2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui fixe alors la durée maximale du cycle.

Article L3122-4

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des cycles est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord, les rémunérations correspondant à ces heures sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article L3122-5

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au décompte des heures entrant dans le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire, celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Article L3122-6

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos.
 Le nombre de journées ou demi-journées de repos est équivalent au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 3121-10 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Article L3122-7

Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :

- 1° Les heures accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine ;
- 2° Les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures en moyenne, calculées sur la période de quatre semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article L3122-8

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.

Article L3122-9

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.

La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.

La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies au chapitre Ier.

Article L3122-10

I. - Les heures accomplies au-delà de la durée légale de trente-cinq heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.

Ces heures :

- 1° N'ouvrent pas droit aux majorations de salaire ou au repos compensateur de remplacement ;
 - 2° Ne donnent pas lieu à l'attribution de repos compensateur obligatoire ;
 - 3° Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
- II. - Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :
- 1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
 - 2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article L3122-11

La convention ou l'accord de modulation fixe :

- 1° Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail ;
- 2° Les modalités de recours au travail temporaire ;
- 3° Les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;
- 4° Le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

Article L3122-12

La convention ou l'accord de modulation fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organise, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord précise :

- 1° Les conditions de changement des calendriers individualisés ;
- 2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ;
- 3° La prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

Article L3122-13

Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Les modifications du programme de la modulation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

Article L3122-14

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif de travail lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié sont alors prévues dans la convention ou l'accord.

Article L3122-15

La convention ou l'accord de modulation peut prévoir qu'il est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

Article L3122-16

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises instituant la modulation du temps de travail est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord de modulation, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article L3122-17

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération sont décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait accomplir.

Article L3122-18

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Article L3122-19

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Dans ce cas, constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au repos compensateur et au contingent annuel d'heures supplémentaires :

- 1° Les heures accomplies au-delà de 1 607 heures dans l'année ;
- 2° Les heures accomplies au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, non déjà décomptées au titre du 1°.

Article L3122-20

La convention ou l'accord détermine :

- 1° Les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ;
- 2° Dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ;
- 3° Les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

La convention ou l'accord peut prévoir que les jours de repos alimentent un compte épargne-temps dans les conditions définies par les articles L. 3151-1 et suivants.

Article L3122-21

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.

Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif de travail.

Article L3122-22

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération sont décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

