



L'aménagement du temps de travail

Afin d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité, les employeurs peuvent déroger aux 35 heures hebdomadaires, en répartissant la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR ACCORD COLLECTIF

Cet aménagement peut résulter d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche (Art. L. 3122-2 du Code du Travail).

Les dispositions des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement priment sur les conventions et accords de branche.

Articulation avec le contrat de travail (Art. L. 3122-6 du Code du Travail)

L'aménagement du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail : la nouvelle organisation s'impose donc aux salariés sans que l'employeur ait à recueillir leur accord, sauf incidence sur un élément essentiel du contrat de travail, la rémunération contractuelle par exemple.

Deux exceptions :

- le dispositif a été mis en place antérieurement au 24 mars 2012 : l'employeur qui n'aurait pas recueilli l'accord de chaque salarié s'expose notamment à une action en rappel d'heures supplémentaires,
- le salarié travaille à temps partiel : l'employeur doit dans tous les cas obtenir son accord.

Modalités (Art. L. 3122-2 du Code du Travail)

L'accord collectif ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche doit prévoir :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail : sauf stipulations contraires de l'accord ou de la convention, le délai de prévenance est de 7 jours,
- 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, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Décompte des heures supplémentaires (Art. L. 3122-4 du Code du Travail)

- Aménagement de l'horaire sur l'année civile : sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord.
- Aménagement de l'horaire sur une période inférieure à l'année civile : trimestre, semestre... sont des heures supplémentaires, les heures excédant la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord.

Dans les 2 cas d'aménagement, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord doivent être payées avec le salaire du mois concerné (en l'absence de limite fixée par l'accord, aucune heure ne sera décomptée) et déduites à la fin de la période de référence.

Lissage de la rémunération (Art. L. 3122-5 du Code du Travail)

L'accord ou la convention peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés sera indépendante de l'horaire réel effectué au cours d'un mois : elle est alors calculée en fonction de l'horaire mensuel moyen.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des limites fixées par l'accord ne peuvent pas être lissées : elles doivent être payées avec le salaire du mois concerné.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SANS ACCORD COLLECTIF

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut organiser la durée du travail sur des périodes de 2, 3 ou 4 semaines au maximum (**Art. D. 3122-7-1 du Code du Travail**).

Articulation avec le contrat de travail

L'employeur doit recueillir l'accord express de chaque salarié concerné.

Modalités (Art. D. 3122-7-1 du Code du Travail)

L'employeur doit :

- établir le programme indicatif de la variation de la durée du travail : nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail,
- consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent sur le programme et ses éventuelles modifications, et leur transmettre, au moins une fois par an, un bilan de la mise en œuvre du programme,
- communiquer à l'inspecteur du travail le programme et ses éventuelles modifications.

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.

Décompte des heures supplémentaires (Art. D. 3122-7-3 du Code du Travail)

Constituent des heures supplémentaires :

- chaque semaine, les heures accomplies au-delà de 39 heures,
- en fin de période de référence (4 semaines au plus), les heures excédant la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur cette période, déduction faite des heures supplémentaires déjà décomptées dans le cadre de la semaine.

Lissage de la rémunération (Art. D. 3122-7-2 du Code du Travail)

Le salaire mensuel des salariés est indépendant de l'horaire réel effectué : il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires.

DISPOSITIONS COMMUNES À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Consultation des institutions représentatives du personnel (Art. L. 2323-29 du Code du Travail)

Le comité d'entreprise doit être consulté sur l'aménagement du temps de travail (en cas de carence, les délégués du personnel s'ils existent).

Affichage des horaires et de leur modification (Arts D. 3171-1 à 5 du Code du Travail)

L'employeur doit afficher l'horaire collectif de travail dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique : nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail, sauf stipulations contraires de l'accord ou de la convention.

Les changements de durée ou d'horaire de travail doivent être affichés au moins 7 jours avant leur application (ou dans le délai prévu par la convention ou l'accord).

L'horaire collectif de travail et toute modification doivent être communiqués à l'inspecteur du travail.

Annexes au bulletin de paye (Arts D. 3171-11 à 13 du Code du Travail)

L'employeur doit remettre à chaque salarié, tous les mois, un document annexé au bulletin de paye comportant, notamment, le nombre d'heures de repos compensateur, le cumul des heures supplémentaires...

En outre, le total des heures de travail accomplies au cours de la période de référence, ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, doit être mentionné sur un autre document annexé au dernier bulletin de paye de cette période.