

Si la loi Travail poursuit le processus engagé par la loi du 20 août 2008 qui a donné la primauté à l'accord d'entreprise/établissement sur l'accord de branche, celle-ci prévoit de nouvelles règles d'aménagement du temps de travail apportant toujours plus de flexibilité.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE

Dorénavant, une période d'aménagement du temps de travail peut être mise en place sur une période de **trois ans** au lieu d'un an. Mais il faut obligatoirement, pour que cette durée soit portée à 3 ans, **qu'un accord de branche l'autorise**.

Pour fixer un aménagement du temps de travail sur une période de référence d'un an, il faut toujours un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche.

- **À défaut d'accord collectif**, l'employeur peut aménager unilatéralement, dans des conditions fixées par décret (art. D 3121-27 du code du travail), la durée du travail sur une période ne pouvant excéder 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus, et **9 semaines** pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsque l'aménagement de la durée légale est fixé à un an,

les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 1607 heures, sauf si un accord collectif prévoit une limite inférieure (art. L 3121-44 du code du travail). Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, les heures supplémentaires sont calculées sur la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures (art L 3121-41 du code du travail).

Si la période de référence est supérieure à un an,

l'accord doit prévoir une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures de travail constituent des heures supplémentaires et sont payées avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut (ce n'est pas une obligation) prévoir une telle limite hebdomadaire.



À SAVOIR

Il est toujours indiqué que la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif, ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet (art. L 3121-43 du code du travail).

Les salariés sont informés des changements de durée et d'horaires de travail dans un délai raisonnable prévu par l'accord d'entreprise ou, à défaut, par l'accord de branche ou fixé à 7 jours à défaut d'accord.

EXEMPLE

Pour une période de référence de 3 ans, les heures supplémentaires sont celles qui dépassent au terme des 3 ans 4821 heures (1607 x 3). L'accord collectif doit prévoir une limite (39 heures par exemple) au-delà de laquelle toute heure effectuée en plus sera considérée comme une heure supplémentaire.

HORAIRES INDIVIDUALISÉS ET RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES

Horaires individualisés

L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un système d'horaires individualisés. Il faut toujours un avis conforme du CSE s'il existe. L'inspecteur du travail n'a plus à être préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, l'inspecteur doit toujours autoriser la mise en place des horaires individualisés mais il ne semble plus qu'il doive préalablement avoir constaté l'accord du personnel (art. L 3121-48).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir les limites et les modalités du report d'heures d'une semaine à une autre (art. L 3121-51 du code du travail).

→ **À défaut d'accord collectif**, les limites et les modalités du report d'heures sont déterminées par décret en Conseil d'État (art. L 3121-52 du code du travail). L'article R 3121-30 du code du travail prévoit qu'à défaut d'accord collectif, le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

Récupération des heures perdues

La loi n'apporte pas de changement sur les motifs ouvrant droit à la récupération des heures perdues (causes accidentelles, intempéries, force majeure... : art. L 3121-50)



Les modalités de récupération des heures perdues peuvent être prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.



À défaut d'accord collectif, les limites et les modalités de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'État.

L'article R 3121-34 prévoit que les heures perdues ne sont récupérables que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.

Selon l'article R 3121-33, l'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un évènement imprévu, l'information est donnée immédiatement.

L'article R 3121-35 du code du travail prévoit, qu'à défaut d'accord collectif, les heures de récupérations ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement de plus d'une heure par jour, ni plus de huit heures par semaine.

