

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis la [Loi du 20 août 2008](#) et la [Loi Warsmann du 22 mars 2012](#), l'employeur bénéficie de nouvelles prérogatives dans l'organisation du temps du travail, la gestion des heures supplémentaires et la rémunération subséquente. La Loi a également introduit des dispositions sur le télétravail.

1. L'organisation du temps de travail

Des modalités différentes sont prévues selon que le salarié travaille à temps complet ou à temps partiel. La Loi prévoit aussi la possibilité de signer des conventions de forfait individuelles entre l'employeur et le salarié.

1.1. Cas des salariés à temps complet

Pour les salariés à temps complet, deux hypothèses sont à distinguer selon que l'entreprise soit ou non partie à un accord collectif ou de branche.

En cas d'existence d'un accord collectif ou de branche, possibilité est donnée à l'employeur de moduler librement le temps de travail sur une période allant de plus d'une semaine à moins d'un an.

L'intérêt de cette modulation pour l'entreprise est certain car malgré les modifications apportées à la durée du travail, cela ne constitue pas une modification du contrat de travail. En effet l'aménagement du temps de travail permet à l'employeur, selon le volume d'activité, de faire travailler les employés plus de 35 heures sur certaines semaines, sans que cela ne constitue une atteinte aux règles de durée du travail. A charge par la suite de compenser ces heures en plus par des semaines à moins de 35 heures.

Le délai de prévenance applicable ici est de 7 jours ouvrés avant l'entrée en application du nouveau planning, à défaut d'un autre délai prévu dans l'accord.

Si l'entreprise n'est pas partie à un accord, ce sont les dispositions légales prévues aux articles D3122-7-1 à D3122-7-3 du code de travail qui prévalent. Ce texte prévoit que le temps de travail ne pourra être aménagé que sur une période de 4 semaines au maximum, et le délai de prévenance doit être de 7 jours ouvrés au minimum. Par exemple, si l'activité de l'entreprise sur le mois est variable d'une semaine à l'autre, l'organisation pourra être de 39h les 2 premières semaines et respectivement de 32h et 30h les semaines suivantes. A ces horaires peuvent être rajoutées des heures supplémentaires, dans les limites prévues par la Loi (Cf. point heures supplémentaires). Pour les périodes où les heures sont inférieures à la durée légale, l'aménagement peut se faire sous la forme de journées ou de demi-journées de repos.

L'employeur a **l'obligation de soumettre le programme d'aménagement à l'approbation du Comité d'Entreprise (CE) ou à défaut des délégués du personnel (DP) s'ils existent**. Toute modification de ce programme doit être à nouveau approuvée par le CE ou les DP. Il est également prévu qu'un **bilan annuel de l'application de ce programme doit être obligatoirement réalisé**.

1.2. Cas des salariés à temps partiel

Pour les salariés travaillant à temps partiel, un régime spécifique est prévu. Le temps de travail ne peut être organisé en principe qu'à la semaine ou au mois tout au plus. Une modulation à l'année n'est possible que si elle avait été prévue dans un accord antérieur à 2008 ou s'il s'agit d'un temps partiel lié à la famille (et donc demandé à l'initiative du salarié).

Cette modulation peut être mise en place :

- **Soit à la demande de l'employeur** : Dans ce cas, il doit exister au préalable un accord prévoyant cette possibilité, ou à défaut l'employeur devra consulter le CE ou les DP, ou s'il n'en existe pas dans l'entreprise, informer l'inspection du travail. Notons que l'avis du CE ou des DP doit être obligatoirement transmis à l'inspection du travail avant toute application du programme d'aménagement.
Le refus de cet aménagement par le salarié n'est pas une faute ni un motif de licenciement, sauf si ledit aménagement est guidé par une cause économique.
- **Soit à la demande du salarié** : Un accord reprenant les modalités de ce temps partiel, ainsi que la procédure à suivre et le délai de réponse devra être constitué. De manière générale, en l'absence de toute convention ou accord collectif, la demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date de début de l'aménagement souhaité. L'employeur a l'obligation de répondre dans les 3 mois.
Cette demande ne peut être refusée qu'en cas d'absence d'emploi disponible correspondant à la catégorie professionnelle du salarié, ou en cas d'absence d'emploi équivalent, ou si cela porte entrave à la bonne marche de l'entreprise. Hormis ces cas limitativement énumérés, l'employeur a l'obligation d'accepter toute demande de temps partiel émanant de ses salariés.
En cas de changement de poste, priorité doit être donnée aux salariés voulant reprendre un emploi à temps partiel ou à temps complet sur un poste équivalent dans la même entreprise.

1.3. Cas des conventions de forfait

Les conventions de forfait sont des accords individuels entre le salarié et l'employeur, accords qui doivent être écrits et reprendre les termes de l'aménagement convenu. Plusieurs types de forfaits coexistent :

- **Le forfait en heures sur base hebdomadaire ou mensuelle** qui concerne tous les salariés, autant les cadres que les non-cadres. Aucun accord collectif préalable n'est nécessaire pour la conclusion de ce type de forfait. La convention de forfait doit comprendre le nombre d'heures à effectuer sur la période, heures supplémentaires comprises.
- **Le forfait en heures ou en jours sur base annuelle** qui pour être conclu, nécessite un accord collectif prévoyant ses modalités. Il concerne les cadres ou les personnes bénéficiant d'une certaine autonomie qu'elles soient cadres ou non, et également les personnes dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.
Pour ce type de forfait, le nombre de jours travaillés dans l'année peut être fixé par accord collectif ou de branche dans le respect des repos quotidiens et hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés chômés. La limite est fixée à 218 jours par an. Toutefois, la Loi prévoit une exception en permettant au salarié qui le désire de renoncer à des jours de repos (17 jours de repos au maximum) et d'étendre son forfait annuel à 235 jours. Un avenant doit être rajouté au contrat en cas de dépassement de la durée fixée par la convention collective ou l'accord de branche.
Du fait que les personnes ayant conclu une convention de forfait jours ne sont soumises ni à la durée légale hebdomadaire, ni à la durée quotidienne maximale de travail, ni aux durées hebdomadaires maximales de travail (Cf. [art. L. 3121-48 code du travail repris par l'art 19 Loi 20 août 2008](#)), la cour de cassation a tenu de préciser, dans [un arrêt en date du 29 juin 2011](#), qu'il revient à chaque convention collective ou accord de branche de prévoir des garanties suffisantes pour la sécurité et la santé des salariés soumis à un forfait jour, ainsi que des moyens de contrôle inhérents (document retraçant le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, le décompte des jours de repos et des congés payés, etc.). En cas de garanties insuffisantes prévues à la convention, celle-ci sera privée d'effet et le salarié pourra, s'il y a lieu, demander le paiement d'heures supplémentaires.

2. Les heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de la durée légale (35h ou 39h selon les professions) à la demande expresse ou tacite de l'employeur.

Dans le cadre spécifique de l'aménagement du temps de travail, sont considérées comme des heures supplémentaires (déduction faite des heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par accord et déjà comptabilisées) :

- Les heures effectuées au-delà de la limite de 1607 heures annuelles ;
- Les heures effectuées au-delà de la limite de 35h calculée sur la période de référence fixée par accord ;
- Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35h calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus.

Notons qu'en cas d'arrivée ou de départ en cours de période de 4 semaines, les heures effectuées au-delà des 35h hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires, même si elles résultent d'un aménagement du temps de travail sur la période considérée. Pour les semaines de durée inférieure à 35h, le calcul du salaire est maintenu sur la base des 35h hebdomadaires et ne peut être inférieur à cette durée légale.

Pour les cas d'absence rémunérée (il en existe 3 : les congés payés annuels, les congés payés pour événements familiaux et l'utilisation du compte épargne temps), le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé, heures supplémentaires incluses. Cela implique que si dans le calendrier d'aménagement du temps de travail, l'employeur prévoit des heures supplémentaires sur une journée et qu'au final, le salarié est absent pour raison de congé payé ou d'utilisation de son épargne temps, l'employeur sera quand même tenu de lui verser la rémunération de la journée, y compris les heures supplémentaires, même si elles n'ont pas été travaillées. Le simple fait que ces heures soient mentionnées au calendrier donne droit au salarié de toucher la rémunération correspondante.

A défaut d'accord collectif ou de branche, **le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 220h par salarié.** Lorsque l'aménagement du temps de travail reste dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires (fixé soit par convention soit annuellement par le CE), l'employeur doit simplement informer le CE ou les DP de l'aménagement décidé. Par contre, au-delà de ce contingent, il doit obtenir l'avis du CE ou des DP. La Loi Warsmann a simplifié ce dispositif en annulation l'obligation d'obtenir l'avis de l'inspection du travail.

Notons que ne sont pas concernés par le contingent annuel : les salariés soumis à une convention de forfaits heures sur l'année ou une convention de forfaits annuels en jours, les cadres dirigeants c'est-à-dire les cadres ayant des responsabilités impliquant une grande autonomie, l'habilité à prendre des décisions et une rémunération élevée en considération des salaires pratiqués dans l'entreprise.

Des limitations sont prévues concernant l'aménagement du temps de travail et des heures supplémentaires. Ainsi, heures supplémentaires comprises, la durée du travail ne peut excéder :

- 10h par jour, sauf accord collectif prévoyant une durée allant à 12h maximum ;
- 8h par jour pour les travailleurs de nuit, sauf accord prévoyant une durée pouvant aller jusqu'à 12h ;
- 44h hebdomadaires sur une période 12 semaines ou 46h sur 12 semaines consécutives si accord de branche ou décret prévoyant cette possibilité ;
- 48h au cours d'une même semaine ;
- Pour les jeunes de moins de 18 ans, les heures effectuées au-delà des 35h ne peuvent excéder 5h hebdomadaires et sont soumises à l'autorisation préalable de l'inspection du travail et avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

3. La rémunération en cas d'aménagement du temps de travail

Afin de maintenir une certaine stabilité des salaires, la rémunération n'est pas calculée sur la base des heures réelles effectuées, mais plutôt selon le contingent annuel prédéfini. En cas d'absence d'accord fixant le volume du contingent annuel, le salaire est calculé sur la base des 35h hebdomadaires et non sur le volume horaire réel effectué. Les heures supplémentaires allant au-delà des 35h ou au-delà du contingent sont payées en même temps que le salaire du mois.

Le taux de rémunération des heures supplémentaires peut être fixé par convention collective ou par accord de branche, mais ne peut être inférieur à 10% du salaire légal. En l'absence d'accord, la rémunération des heures supplémentaires est de 25% du salaire légal pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure incluse), et de 50% du salaire légal au-delà de la 43^{ème} heure.

4. Le télétravail

Le télétravail est régi par les articles [L1222-9 à L1222-11 du code de travail](#) et est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail s'inscrit donc comme une démarche volontaire dont le refus ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail. Dans des circonstances exceptionnelles telles la menace d'une épidémie ou la force majeure, le télétravail peut être décidé sans l'accord du salarié, le but étant de permettre malgré tout une continuité de l'activité et de protéger l'ensemble des salariés.

Plusieurs obligations sont à la charge de l'employeur :

- Prendre en charge les coûts directs liés à la mise en place de ce télétravail : matériel, logiciels, abonnements téléphoniques et internet, équipements et maintenance;
- Informer des restrictions à l'utilisation de ces matériels et des sanctions applicables en cas de non-respect;
- Fixer les plages horaires de travail, c'est-à-dire les périodes pendant lesquelles le salarié sera à la disposition de l'employeur. En dehors de ces périodes, le salarié ne sera pas tenu de répondre à son employeur si celui-ci le sollicite. Concernant les heures supplémentaires, le salarié en cas de surcharge de travail doit le déclarer à l'employeur qui décidera de l'octroi d'heures supplémentaires ;
- Donner priorité au salarié pour tout poste « classique » correspondant à ses compétences ;
- Organiser un entretien annuel obligatoire sur les conditions d'exercice de ce télétravail ;

Afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat de travail dans le cadre du télétravail, l'employeur peut utiliser des outils de contrôle tel le remplissage de fiches de temps ou la mesure du temps de connexion au serveur de l'entreprise. Toutefois, la mise en place de ces mesures est soumise à la déclaration préalable à la CNIL, et le salarié doit être informé de leur existence.

Ressources documentaires :

- [Gestion des absences rémunérées](#)
- [Fiche du ministère du travail : « aménagement du temps de travail »](#)
- [Point sur la Loi Warsmann du 22 mars 2012](#)