



MODE D'EMPLOI

Le temps de travail



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE

Dans son volet consacré au temps de travail, **LA LOI DU 20 AOUT 2008** poursuit 4 objectifs principaux :

- Élargir l'espace de la négociation collective, plus particulièrement à l'accord d'entreprise, afin de permettre, au plus près des réalités, d'adapter le temps de travail aux besoins des entreprises et des salariés.
- Conserver dans la loi, au nom de l'ordre public social, les règles essentielles, qui s'imposent à tous, destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs (durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, durée quotidienne maximale, durées hebdomadaires maximales, temps de pause, congés payés annuels, travail de nuit, etc).
- Garantir le niveau des contreparties minimales pour les salariés accomplissant des heures au-delà de 35 heures, tout en maintenant les avantages de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA).
- Simplifier les règles applicables au temps de travail.

Cette brochure a pour objectif d'informer les partenaires sociaux et les entreprises sur les modalités et le calendrier d'application de ces nouvelles dispositions.

Sommaire

1. De nouvelles règles pour fixer le contingent d'heures supplémentaires et leurs contreparties p. 3
 - 1.1. Contingent d'heures supplémentaires : qui le fixe ?
 - 1.2. Dépassement du contingent : à quelles conditions ?
 - 1.3. Dépassement du contingent : selon quelles modalités ?
2. Négocier l'aménagement du temps de travail p. 8
 - 2.1. Comment aménager le temps de travail par voie d'accord collectif ?
 - 2.2. Quelles possibilités d'aménagement du temps de travail en l'absence d'accord collectif ?
3. Les conventions de forfait p. 11
 - 3.1. Forfait en heures : pour qui, et à quelles conditions ?
 - 3.2. Forfait annuel en jours : pour qui, et à quelles conditions ?
 - 3.3. Dépassement du forfait annuel en jours : à quelles conditions, et avec quelles contreparties ?
4. Le compte épargne temps (CET) : nouvelle version négociée p. 14
 - 4.1. Comment mettre en place un CET ?
 - 4.2. Comment alimenter un CET ?
 - 4.3. A quoi peuvent servir les droits « épargnés » sur un CET ?



1. De nouvelles règles pour fixer le contingent d'heures supplémentaires et leurs contreparties

La loi du 20 août 2008 donne la primauté à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour fixer le contingent d'heures supplémentaires et définir leurs contreparties. Comme auparavant, les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail (sachant que certaines heures supplémentaires, par exemple celles dont le paiement est remplacé, avec sa majoration, par un repos compensateur équivalent, ne s'imputent pas sur ce contingent).

Conditions de validité des accords collectifs

La loi du 20 août 2008 réforme le temps de travail et, dans son volet consacré à la rénovation de la démocratie sociale, fixe de nouvelles conditions à la validité des accords collectifs, dans le but d'en renforcer la légitimité.

C'est dans le cadre nouveau ainsi défini que devront, le cas échéant, être conclus les accords relatifs au temps de travail, qu'il s'agisse, par exemple, de la fixation du contingent d'heures supplémentaires, de l'aménagement du temps de travail sur une année au plus, de la mise en place d'un compte épargne temps ou de conventions de forfaits annuels en heures ou en jours. Une brochure spécifique, consacrée aux nouvelles règles de validité des accords collectifs et de la représentativité syndicale, a été réalisée par le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ; elle est disponible auprès des DDTEFP et sur le site Internet du ministère (www.travail-solidarite.gouv.fr).

1.1. CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES : QUI LE FIXE ?

→ EN PRIORITÉ, PAR ACCORD COLLECTIF

Dans le dispositif antérieur, le contingent était fixé soit par accord de branche étendu, ou d'entreprise, ou à défaut par décret. Désormais, la primauté est donnée à la convention ou à l'accord collectif, conclus en priorité au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ou, à défaut, au niveau de la branche.

À savoir !

Articulation avec les accords existants

Les contingents conventionnels fixés par des conventions ou accords conclus avant l'intervention de la loi du 20 août 2008 restent applicables en l'état.

Toutefois, un accord sur le contingent d'heures supplémentaires conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement sera immédiatement applicable, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche, et quelle que soit la date de conclusion de ce dernier. Par exemple, dans une entreprise appliquant un contingent conventionnel de branche de 130 heures, un accord d'entreprise peut fixer ce contingent à 230 heures. Bien entendu, l'accord devra être conclu selon les règles fixées par le Code du travail, telles qu'elles résultent en dernier lieu de la loi du 20 août 2008.

Toutefois, les accords de branche existants conservent leurs effets tant qu'ils resteront en vigueur ; ils demeurent par ailleurs les seuls accords applicables aux entreprises dépourvues de la capacité de négocier.

→ À DÉFAUT, PAR DÉCRET

En l'absence de contingent conventionnel applicable dans l'entreprise (voir ci-dessus), le contingent reste fixé, par décret, à 220 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel donnent lieu à une information préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Repos compensateur équivalent

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche reste nécessaire pour remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires majorées par un repos compensateur équivalent.

Toutefois, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ce repos compensateur équivalent peut être mis en place sur décision de l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. Le repos compensateur équivalent (à ne pas confondre avec la « contrepartie obligatoire en repos » évoquée en page 5) peut concerner toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent.

1.2. DÉPASSEMENT DU CONTINGENT : À QUELLES CONDITIONS ?

→ FIN DE L'AUTORISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Depuis le 22 août 2008 (date de l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008), l'employeur n'a plus à solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour faire accomplir à ses salariés des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, conventionnel ou réglementaire, applicable dans son entreprise. Il est donc possible de dépasser le contingent applicable dans les conditions fixées par accord collectif et, à défaut de cette fixation, simplement après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

→ LES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel (conventionnel ou réglementaire), après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Par hypothèse, l'avis doit être préalable à l'accomplissement des heures supplémentaires.

→ LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Une contrepartie obligatoire en repos (auparavant « repos compensateur obligatoire ») est due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, conventionnel ou réglementaire. Aux termes de la loi, cette contrepartie obligatoire est fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.



À noter !

La loi du 20 août 2008 a abrogé le dispositif des « heures choisies », sans toutefois remettre en cause les accords collectifs conclus avant son entrée en vigueur, lesquels peuvent prévoir des contreparties, notamment en terme de repos.

Les « heures choisies » qui continueraient à être accomplies sur la base de ces accords n'ouvriront toutefois pas droit à la nouvelle « contrepartie obligatoire en repos » (COR), tout comme elles n'ouvriraient pas droit à l'ancien « repos compensateur obligatoire » : ainsi, la contrepartie en repos éventuellement prévue par un accord collectif relatif aux heures choisies ne peut se cumuler avec la COR prévue par la loi du 20 août 2008.

1.3. DÉPASSEMENT DU CONTINGENT : SELON QUELLES MODALITÉS ?

→ MODALITÉS PRÉVUES PAR UN ACCORD COLLECTIF

La convention ou l'accord collectif qui fixe le contingent d'heures supplémentaires doit également fixer :

- l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel. Par exemple, un plafond pourrait être fixé au dépassement du contingent ;
- les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel : période de prise du repos, règles applicables en cas de demandes multiples de prise de repos... En revanche, il n'appartient pas à l'accord collectif de fixer la durée de la contrepartie obligatoire en repos, cette durée relevant de la loi (cf page 5).

À noter !

Bien que cela ne soit pas une obligation, la convention ou l'accord peut également prévoir une compensation en repos pour les heures accomplies à l'intérieur du contingent, ou pour certaines de ces heures seulement. NB : cette compensation n'est pas obligatoire par définition (cf art 18 de la loi)

→ EN L'ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF...

Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif fixant le contingent annuel d'heures supplémentaires, celui-ci est fixé par décret à 220 heures par an. Un décret fixe également les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent, lorsqu'un accord collectif ne les définit pas.



Les dispositions suivantes sont prévues par le décret 2008-1132 du 4/11/2008 :

- la contrepartie obligatoire en repos, assimilée à du temps de travail effectif, et ne pouvant donner lieu à minoration de la rémunération, peut être prise par journée ou demi-journée, à la convenance du salarié, dans un délai de deux mois. Les salariés sont informés du nombre d'heures (de contrepartie obligatoire en repos) portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture ;
- le droit à contrepartie obligatoire en repos reste toutefois acquis même si le salarié ne demande pas à en bénéficier dans le délai de deux mois ; l'employeur doit alors veiller à ce que le salarié prenne effectivement son repos dans un délai maximum d'un an ;
- en cas de fin du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux droits qu'il a acquis au titre de la contrepartie obligatoire en repos mais qu'il n'aurait pas encore pu utiliser.



Important !

À défaut de détermination par voie conventionnelle, les modalités de l'utilisation et de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Les garanties maintenues par la loi

La loi préserve les règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, elle ne modifie pas notamment :

- la durée légale du travail ;
- les durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire ;
- les durées maximales de travail (dont notamment la durée maximale quotidienne de 10 heures de travail) ;
- le temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 heures ;
- la réglementation applicable au travail de nuit, aux jours fériés et aux congés annuels (sur ce dernier point, elle renforce même les droits des salariés en ramenant de un mois de travail effectif à 10 jours le minimum requis pour ouvrir des droits à congés payés).

Par ailleurs, la loi ne modifie ni le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ni le taux des majorations qui leur est applicable. Elle garantit enfin des niveaux de contreparties minimales pour les salariés qui travaillent au-delà de la durée légale ou qui renoncent à des jours de repos.

2. Négocier l'aménagement du temps de travail

La loi du 20 août 2008 donne une place plus importante à la négociation collective, et plus particulièrement à l'accord d'entreprise, pour aménager le temps de travail dans l'entreprise sur plusieurs semaines, et jusqu'à l'année, afin de tenir compte des besoins économiques des entreprises et des besoins des salariés.

C'est seulement à défaut d'accord collectif, qu'un décret fixe les conditions applicables.

Articulation avec les accords antérieurs

La loi du 20 août 2008 vise à simplifier le droit applicable, en créant un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue à plusieurs dispositifs précédents : cycles, modulation du temps de travail, RTT par octroi de journées ou de demi-journées de repos, temps partiel modulé. Les accords relatifs à l'un ou l'autre de ces dispositifs, conclus sur la base des articles du Code du travail dans leur rédaction antérieure au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008), restent toutefois en vigueur, sans limitation de durée. Cette disposition, destinée à sécuriser les entreprises et les salariés, ne fait toutefois aucunement obstacle à ce qu'une entreprise puisse négocier un accord d'aménagement du temps de travail qui ne serait pas conforme à l'accord de branche. Un tel accord, conclu dans le cadre fixé par la loi du 20 août 2008, serait alors immédiatement applicable, nonobstant les dispositions de l'accord de branche et quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

2.1. COMMENT AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL PAR VOIE D'ACCORD COLLECTIF ?

→ UNE POSSIBILITÉ D'AMÉNAGEMENT SUR PLUSIEURS SEMAINES, JUSQU'À L'ANNÉE

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.

→ LES CLAUSES OBLIGATOIRES DE L'ACCORD

L'accord prévoit, outre les limites pour le décompte des heures supplémentaires (cf page 9), les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (soit 7 jours, sauf stipulation contraire), ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. Lorsqu'il s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit également les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

→ LA QUESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En cas de variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord 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 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord et déjà comptabilisées.

→ LE LISSAGE DES RÉMUNÉRATIONS

Afin que les salariés concernés puissent percevoir une même rémunération d'un mois sur l'autre et, ce quel que soit le nombre d'heures ou de jours du mois considéré, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés soit indépendante de l'horaire réel et calculée dans les conditions prévues par l'accord. Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré. Un lissage des rémunérations sur l'année est également possible pour les salariés bénéficiant d'un « temps partiel aménagé ».

Cas particulier du « travail en continu »

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail sur plusieurs semaines peut relever de la décision unilatérale de l'employeur.

Toutefois, les règles du repos hebdomadaire par roulement des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives de manière continue relèvent des dispositions spécifiques des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 du Code du travail.

Aménager le temps de travail des salariés à temps partiel

La loi du 20 août 2008 abroge le dispositif du temps partiel modulé (sur le sort des accords conclus avant le 21 août 2008, voir précisions page 8) et le remplace par un dispositif simplifié permettant au salarié à temps partiel de travailler selon un horaire qui peut varier sur tout ou partie de l'année dans des conditions définies par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. Cet accord doit mentionner :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés concernés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Un contrat de travail écrit doit être établi avec chaque salarié concerné, comportant les mentions obligatoires prévues par la loi (qualification du salarié, éléments de rémunération, durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, ...). La loi prévoit un mécanisme de réajustement de la durée de travail prévue au contrat lorsqu'un salarié à temps partiel dont l'horaire varie sur tout ou partie de l'année effectue régulièrement des heures complémentaires.

2.2. QUELLES POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN L'ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF ?

→ AMÉNAGEMENT SUR 4 SEMAINES AU PLUS

En l'absence d'accord collectif concernant l'aménagement du temps de travail, l'employeur peut organiser un tel aménagement sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée maximale de 4 semaines, en respectant les dispositions réglementaires suivantes (décret 2008-1132 du 4 novembre 2008).

→ ETABLISSEMENT D'UN PROGRAMME INDICATIF

L'employeur doit établir un programme indicatif de variation de la durée du travail. Ce programme, de même que ses éventuelles modifications, doit être soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent. L'employeur doit communiquer au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan de la mise en œuvre de ce programme.

Délai de prévenance à l'égard des salariés

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

→ SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures par semaine ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire. Sont également des heures supplémentaires, en cas d'arrivée ou de départ en cours de période, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires.

→ LE LISSAGE DES RÉMUNÉRATIONS

La rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines (au plus) est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Obligation d'affichage

L'employeur doit afficher les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. En cas d'aménagement du temps de travail, par accord collectif ou, dans le cadre fixé par décret, par décision de l'employeur, cet affichage doit, sauf précision conventionnelle contraire, indiquer le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail. L'affichage des changements de durée ou d'horaire de travail est réalisé en respectant le délai de prévenance de 7 jours (voir supra) ou le délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail.

3. Les conventions de forfait

La loi du 20 août 2008 réforme le régime des conventions de forfait, en l'entourant de nouvelles garanties pour les salariés, notamment sur le plan de la rémunération. Trois types de conventions de forfait sont prévus : la convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois, la convention de forfait annuel en heures et la convention de forfait annuel en jours. La loi ne remet pas en cause les accords conclus sur la base de la législation précédemment en vigueur et désormais abrogée. Ces accords peuvent évidemment être « renégociés », sachant que toute modification des clauses individuelles de forfait des salariés concernés devrait alors faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié.

L'accord nécessaire du salarié

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié, et ce quel que soit le type de forfait retenu (en heures ou en jours). Une convention doit être établie par écrit. Cette obligation figure désormais dans le Code du travail.



3.1. FORFAIT EN HEURES : POUR QUI, ET À QUELLES CONDITIONS ?

→ LE FORFAIT HEURES SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE

De telles conventions de forfait, organisant le temps de travail en heures sur la semaine ou sur le mois, peuvent être conclues avec tous les salariés, cadres ou non, même en l'absence d'accord collectif. Elles prévoient de rémunérer systématiquement un nombre d'heures supplémentaires (avec les majorations) accomplies de façon régulière par le salarié. Toutefois, si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles doivent être décomptées et payées au taux majoré.

→ LE FORFAIT ANNUEL EN HEURES

- Les conventions individuelles de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues par :
- 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 auquel ils sont intégrés ;
 - les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, doit prévoir leur conclusion. Cet accord collectif préalable détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des règles visées ci-dessus ;
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
- les caractéristiques principales de ces conventions.

Une convention individuelle de forfait doit ensuite être conclue, par écrit, avec chaque salarié concerné. Cette convention est établie dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif mentionné ci-dessus, sachant que cette durée doit, en tout état de cause, respecter les règles relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, ainsi que les repos hebdomadaire et quotidien.

Garantie de rémunération pour les forfaits en heures

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

3.2. FORFAIT ANNUEL EN JOURS : POUR QUI, ET À QUELLES CONDITIONS ?

→ LES SALARIÉS CONCERNÉS : CADRES ET « SALARIÉS AUTONOMES »

Les conventions de forfait en jours sur l'année peuvent être conclues par :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont le temps de travail ne peut être prédéterminé et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

→ NÉCESSITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, demeure nécessaire pour pouvoir conclure des conventions de forfait en jours sur l'année. Cet accord collectif préalable détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des règles visées ci-dessous ;
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
- les caractéristiques principales de ces conventions.

→ NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

L'accord collectif fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi, et ce dans la limite de 218 jours. Ce nombre, inchangé par rapport à la législation antérieure, peut toutefois, comme dans la législation antérieure, être dépassé avec, pour le salarié, le bénéfice de contreparties nouvelles prévues par la loi.

3.3. DÉPASSEMENT DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS : À QUELLES CONDITIONS, ET AVEC QUELLES CONTREPARTIES ?

→ LE CHOIX DU SALARIÉ DE RENONCER À DES JOURS DE REPOS

Le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait. Aucune sanction ne peut donc être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus dans sa convention de forfait.

→ LE NOMBRE MAXIMAL DE JOURS TRAVAILLÉS DANS L'ANNÉE

Ce nombre maximal est fixé conventionnellement, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de 235 jours.

Ainsi, par exemple, si l'accord collectif ne fixe pas de nombre annuel maximum de jours travaillés, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours pourra renoncer au maximum à 17 jours de repos. Dans ce cas, en effet, c'est le plafond fixé par la loi (soit 235 jours) qui s'appliquera à défaut de plafond conventionnel.

En tout état de cause, le nombre maximal annuel de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

→ LA RÉMUNÉRATION AFFÉRENTE AU DÉPASSEMENT

Lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération supplémentaire, un avenant à la convention de forfait est conclu avec l'employeur. Cet avenant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Garanties pour le salarié en forfait jours

Comme le prévoit le nouvel article L. 3121-46 du Code du travail, un entretien annuel individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Par ailleurs, lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. Aucune clause, qui figurerait par exemple dans l'accord collectif, dans la convention individuelle de forfait ou dans le contrat de travail, ne peut empêcher le salarié d'engager une telle démarche.

4. Le compte épargne temps (CET) : nouvelle version négociée

La loi du 20 août 2008 simplifie le cadre légal du dispositif du « Compte épargne temps », et, sous réserve de dispositions d'ordre public, renvoie à la négociation toutes les conditions d'alimentation, d'utilisation, de gestion, de liquidation et de transfert des droits épargnés sur un CET.



4.1. COMMENT METTRE EN PLACE UN CET ?

→ PRIORITÉ À L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

La mise en place d'un CET nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Là encore, la priorité est donc donnée à l'accord collectif d'entreprise, afin de tenir compte, au plus près, des réalités de l'entreprise, des besoins et des souhaits des employeurs et des salariés.

4.2. COMMENT ALIMENTER UN CET ?

Désormais, les partenaires sociaux ont toute liberté de négocier les conditions et limites dans lesquelles le salarié et l'employeur peuvent alimenter le CET. La loi rappelle néanmoins les principes d'ordre public qui doivent être respectés.

→ EPARGNER DU « TEMPS »

L'accord collectif décide des types d'éléments en temps pouvant être affectés dans un CET, que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Dans les conditions fixées par cet accord, les salariés peuvent ainsi stocker dans leur CET des jours de congés et de repos. Ils peuvent, par exemple, librement affecter à ce compte, dans les proportions retenues par l'accord collectif :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse de la contrepartie obligatoire en repos ou du repos compensateur équivalent ;
- les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels...

Bon à savoir !

- En matière de congés payés, seuls les congés acquis au titre de la 5^e semaine peuvent être épargnés sur un CET.
- Les repos prévus par la loi pour protéger la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent pas être stockés sur un CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au CET les heures effectuées au delà de la durée collective de travail, notamment lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient. Lorsque les heures qui dépassent la durée collective sont des heures supplémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà de la durée légale, elles doivent bénéficier des majorations légales. La valeur des heures de travail portées au compte doit donc inclure la majoration légale.

→ ALIMENTER LE CET EN « ARGENT »

Le CET permet au salarié d'accumuler les sommes qu'il y a affectées, en vue d'une utilisation ultérieure. Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord collectif qui met en place le CET, déterminent librement les éléments monétaires susceptibles d'être affectés par le salarié sur son CET. À titre d'illustration, il pourra s'agir, par exemple :

- des majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- des augmentations ou compléments de salaire de base ;
- des sommes perçues au titre de l'intéressement et, lorsque le salarié en dispose, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne ;
- des primes et indemnités conventionnelles...

L'accord collectif peut également permettre à l'employeur d'abonder les droits inscrits au CET.

L'abondement consiste à verser des droits sur le CET ne correspondant pas à des sommes qui seraient en tout état de cause dues au salarié. Il s'agit donc d'un « bonus » accordé par l'employeur.



En cas départ de l'entreprise

Il appartient à la convention ou l'accord collectif de déterminer les conditions de transfert des droits affectés sur un CET, d'un employeur à un autre.

En l'absence de telles dispositions dans l'accord, le salarié a le choix entre deux options :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ à la retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis.

La loi du 20 août 2008 renvoie à un décret les conditions de déblocage des droits consignés au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droits.

4.3. À QUOI PEUVENT SERVIR LES DROITS « ÉPARGNÉS » SUR UN CET ?

Les droits épargnés sur le CET peuvent être pris sous forme de « congés » ou de rémunération, dans les conditions librement négociées par les partenaires sociaux et formalisées dans l'accord collectif relatif au CET. La loi rappelle cependant quelques principes d'ordre public qui devront, en tout état de cause, être respectés. Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment, dans les conditions fixées par l'accord collectif.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés sur le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

→ INDEMNISER DES JOURS DE REPOS OU DE CONGÉS

Le CET peut servir au salarié à financer différents temps non travaillés et non rémunérés pris à son initiative. Les types de congés possibles sont librement déterminés par l'accord collectif. Il peut s'agir d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale, d'un passage à temps partiel, d'une cessation progressive ou totale d'activité, d'une période de formation en dehors du temps de travail...

→ COMPLÉTER LA RÉMUNÉRATION

La loi du 20 août 2008 reprend et pérennise le principe posé par la loi du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat ». Quelles que soient les stipulations conventionnelles applicables, le salarié peut ainsi, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits acquis sur son CET pour compléter sa rémunération.

L'accord collectif peut prévoir des modalités particulières de valorisation des jours de repos affectés sur un CET dont le salarié demande la « monétisation ». En l'absence de précision conventionnelle, la valeur de la « journée » est appréciée à la date de son paiement.

S'agissant de la procédure à mettre en œuvre, il convient, là encore de s'en remettre aux règles fixées par l'accord collectif. En l'absence de stipulations dans l'accord, la loi n'impose aucun formalisme particulier, de sorte que le salarié peut matérialiser sa demande par tout moyen. Dans un souci de bonne gestion, rien n'interdit évidemment à l'employeur de mettre en place une procédure, sous réserve qu'elle ne restreigne aucunement les droits des salariés.

Limites à la monétisation des congés payés

Comme cela était déjà le cas auparavant, l'accord collectif ne peut autoriser la conversion sous forme de complément de rémunération que des jours excédant le minimum légal de 5 semaines (30 jours). Les jours compris dans cette limite doivent être pris sous forme de congés, sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET. En revanche, rien n'interdit la conversion en argent des jours de congés annuels accordés au-delà des cinq semaines obligatoires, comme, par exemple, les jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

→ ALIMENTER UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

Si la convention ou l'accord collectif qui institue le CET le prévoit, les droits affectés au compte du salarié peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Dans ce domaine, la loi met en place un dispositif fiscal et social avantageux visant à inciter les salariés à utiliser les droits accumulés sur le CET en vue de la retraite. Ainsi, désormais, les droits d'un CET affectés à un Perco bénéficient d'exonérations sociales et fiscales, que ces droits soient issus d'un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) ou non. Dans ce dernier cas, la loi limite cette exonération à 10 jours par an.



→ FINANCER UNE RETRAITE « SUPPLÉMENTAIRE »

La convention ou l'accord collectif relatif au CET peut prévoir la possibilité, pour le salarié, d'utiliser les droits détenus sur son CET pour contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire. Là encore, comme pour les versements effectués sur un Perco, les droits d'un CET affectés à ces régimes de retraite bénéficieront désormais d'exonérations sociales et fiscales, que ces droits soient issus d'un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) ou non. Dans ce dernier cas, la loi limite cette exonération à 10 jours par an.

→ RACHETER DES « TRIMESTRES » D'ASSURANCE VIEILLESSE

Le CET peut contribuer à financer le rachat de trimestres d'assurance vieillesse (versements pour la retraite) dans les conditions prévues par la législation (rachat de trimestres, dans la limite de 12, pour les années d'études supérieures, ou pour les années où ont été validés moins de 4 trimestres).

Gestion et garantie financière du CET

La convention ou l'accord négocié par les partenaires sociaux définit les modalités de gestion du CET, et notamment les règles de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au CET, et de revalorisation des sommes présentes sur le compte du salarié.

Les partenaires sociaux déterminent également les conditions de garantie et de liquidation des droits du CET, étant précisé que, dans le cadre fixé par cet accord, le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment.

Les droits épargnés sont garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS) dans la limite d'un plafond. Pour pouvoir épargner des droits sur un CET au-delà du plafond fixé et couvrir les risques d'impayés, la loi renvoie aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de mise en place et les caractéristiques d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière. Le dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales et dont le montant dépasse le plafond.

À défaut d'accord collectif négocié avant le 8 février 2009, la loi renvoie à un décret le soin de mettre en place un dispositif de garantie afin de sécuriser l'ensemble des droits dépassant le plafond le plus élevé garanti par l'AGS (soit 66 552 € pour l'année 2008).

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, les droits acquis qui excèdent le plafond visé ci-dessus sont convertis en unités monétaires et versés au salarié sous forme d'indemnité.

Quelques abréviations :

CE : comité d'entreprise ; DDTEFP : direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; DP : délégués du personnel ; COR : contrepartie obligatoire en repos ; CET : compte épargne temps.

→ POUR EN SAVOIR PLUS ...

- **Loi n° 2008-789 du 20 août 2008**
« portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21 août 2008)
- **Site du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (www.travail-solidarite.gouv.fr)**
- **Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)**
(<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-regions>)
- **Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008** « relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »
(disponible sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr)
- **Brochure « Représentativité des syndicats et validité des accords collectifs »**, publiée par le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
(disponible sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr).