

Dernière mise à jour le 12 décembre 2015

Maîtrisez-vous l'organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine ?

Préambule Dans une précédente actualité, nous vous avons présenté les différents types d'organisation, abrogés par la loi LDSTT, mais qui demeurent toujours en vigueur, sous réserve de ne pas ...

Sommaire

- Préambule
- 2 régimes différents

Préambule

Dans une précédente actualité, nous vous avons présenté les différents types d'organisation, abrogés par la loi LDSTT, mais qui demeurent toujours en vigueur, sous réserve de ne pas avoir été dénoncés.

Vous ont ainsi été proposées les organisations du temps de travail suivantes :

- Par cycles ;
- Selon la modulation ;
- Ou bien encore par une organisation RTT (Réduction du Temps de Travail) quadri-hebdomadaire ou annuel.

Le présent article vous propose d'aborder cette fois l'organisation « unique » du temps de travail instaurée par la loi LDSTT du 20/08/2008.

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

2 régimes différents

Ce sont les articles L 3122-2 à L 3122-6 (modifiés au 22/08/2008) et les articles D 3122-7-1 à D 3122-7-3 qui sont à prendre en référence.

2 régimes existent :

- Organisation unique du temps de travail par un accord collectif ;
- Organisation unique du temps de travail, en l'absence d' accord collectif.

Organisation unique du temps de travail par un accord collectif

Mode organisation du temps de travail	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires
---------------------------------------	---

Principes de base	Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. L'accord collectif 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 7 jours.
Modes de mises en place	Par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou un accord de branche.
Seuils de déclenchement des heures supplémentaires	Constituent des heures supplémentaires : • 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 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 L3122-2

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

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 :

- 1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- 2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- 3° 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.

Article L3122-3

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

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.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 20 V : Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L. 713-14 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Article L3122-4

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

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 :

1° 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 ;

2° 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 L3122-5

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

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 des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article L3122-6

Créé par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 45

La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.

Article D3122-7-3

Créé par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 2

En application du 2° de l'article L. 3122-4, sont des heures supplémentaires les heures effectuées :

1° Au-delà de trente-neuf heures par semaine.

2° Au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de quatre semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Organisation unique du temps de travail en l'absence d'accord collectif

Mode organisation du temps de travail	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires
Principes de base	En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.
Seuils de déclenchement des heures supplémentaires	Sont des heures supplémentaires les heures effectuées : 1. Au-delà de 39 heures par semaine ; 2. Au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

Modalités rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur 4 semaines au plus est indépendante de l'horaire réel.
Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Article D3122-7-1

Créé par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 2

En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

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.

Article D3122-7-1

Créé par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 2

En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

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.

Article D3122-7-2

Créé par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 2

Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article D. 3122-7-1, 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 trente-cinq heures hebdomadaires.