

La loi du 20 août 2008 institue un nouveau mode de répartition des horaires se substituant aux différents dispositifs préexistants d'aménagement du temps de travail (Sous réserve du maintien des accords conclus avant la loi).

L'objectif est de simplifier la réglementation en créant un nouveau mode unique d'aménagement conventionnel du temps de travail.

Dorénavant la loi prévoit qu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de

travail et organiser la répartition de la durée de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année. Nous vous exposons deux de ces modalités...



Modalités de la réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos

Organisation du travail sur une période de 4 semaines

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut organiser la durée du travail de l'entreprise sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.

La réduction de la durée du travail dans le cadre de la période de 4 semaines, permet à l'employeur de maintenir un horaire supérieur à 35 heures, dans la limite de 39 heures et de compenser les heures entre 35 et 39 heures par un ou deux jours de repos pris à l'intérieur de cette période.

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 39 h/semaine
- les heures excédant une durée moyenne de 35 h sur la période de référence (4 semaines civiles au plus).

L'employeur doit établir le programme indicatif de la variation de la durée du travail et doit le soumettre pour avis avant sa première mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent. Il fait l'objet d'un affichage.

En cas de modification affectant le programme indicatif, les salariés doivent être prévenus dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Organisation du travail sur l'année

Un accord collectif de branche étendu, ou d'entreprise, est indispensable pour mettre en place une réduction de la durée du travail sur l'année.

La convention ou l'accord collectif détermine les modalités de prise des journées et demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

Il fixe, dans la limite de l'année, les délais dans lesquels ces repos sont pris.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Constituent des heures supplémentaires :

- lorsque, sur une semaine donnée, des heures sont effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord.
- à l'exception des heures précédentes, lorsque la durée du travail constatée excède une durée annuelle de 1607 heures ou une durée inférieure fixée par accord.

Exemple :

Semaine 1 = 39h	}	Moyenne de 35h par semaine
Semaine 1 = 35h		
Semaine 1 = 30h		
Semaine 1 = 36h		

Décompte des jours RTT et des heures de travail

Chaque mois, l'employeur doit noter sur une annexe au bulletin de paie le nombre de jours RTT pris au cours du mois.

En fin de période annuelle, l'employeur doit fournir au salarié un document indiquant le nombre total d'heures de travail effectuées par le salarié.



Régime des jours de RTT

Sauf pour le calcul de la durée des congés payés, les jours de réduction du temps de travail ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

	Majorations pour HS	Imputation sur contingent	Repos compensateur obligatoire	Durées maximales du travail	Ouverture du droit à CP	Calcul du droit à CP	Droit à jours RTT
Jours RTT	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non

Par ailleurs, dans un arrêt du 8 avril 2009, la Cour de cassation a décidé que, en cas de dispense de l'exécution du préavis, l'employeur ne peut pas priver le salarié du bénéfice des jours RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis.

Sort des jours de réduction du temps de travail non pris

En cas de rupture du contrat de travail

Aucun texte ne précise le sort des jours de réduction du temps de travail lorsque le salarié part de l'entreprise sans avoir pris la totalité des jours de repos acquis.

C'est à l'accord collectif de préciser les règles applicables, telles que :

- la possibilité de prendre la totalité ou une partie de jours de repos acquis, pendant la période de préavis ;
- l'indemnisation des jours de repos non pris du fait de la rupture du contrat de travail pendant la période de référence.

Toutefois à défaut de précisions conventionnelles, il convient de rémunérer les jours de repos non pris. En effet, les jours de réduction du temps de travail reposent sur un principe d'acquisition.

Ils compensent l'accomplissement d'une durée de travail entre 35 et 39 heures par semaine. Dès lors que des heures au-delà de la durée légale sont effectuées, elles doivent donner lieu à des jours de repos ou, si ceux-ci n'ont pas été pris du fait de la rupture du contrat à un paiement.

A la fin de l'année

C'est également à l'accord collectif de fixer les délais dans lesquels ces repos sont pris.

A défaut de précisions conventionnelles, il convient soit de reporter les jours de repos non pris soit de les rémunérer, sauf si l'employeur peut apporter la preuve qu'il a mis en mesure le salarié de les prendre et que la perte des RTT est due à la négligence du salarié.

Toutes nos coordonnées sur :
www.afigec.com

Contactez votre Expert-comptable

Le Cabinet reste à votre entière disposition pour vous accompagner dans la gestion de l'organisation du temps de travail et vous apporter ainsi une sécurité juridique optimale.