

JUIN

Juin 2009, N° 65



N°65

E-DOSSIER



## Le point sur le temps de travail en France

La loi du 20 août 2008 a réformé le temps de travail. Dans le cadre, des accords collectifs relatifs au temps de travail comme, par exemple, les heures supplémentaires, le CET, doivent désormais être conclus. Comment s'articulent ces nouvelles possibilités ? Quelle différence entre temps de travail et durée légale ? Le Francilien Infos Entreprises revient sur ces notions.

### *Durée du travail et temps de travail*

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises, la durée légale du travail effectif est une durée de référence. Cela veut dire que c'est un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

Précision cependant, dans certains secteurs s'applique une durée dite d'équivalence. Une durée de travail supérieure (par exemple : 38 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures). Dans ce cas, le calcul des heures supplémentaires se déclenche après la 38e heure de travail et non la 35e heure.

### *Sont comptabilisés dans la durée légale*

- le temps de travail effectif (toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à des occupations personnelles),
- les heures d'équivalence (dans certaines professions, des salariés peuvent être soumis à un temps de travail - comportant des temps d'inaction - dépassant la durée légale du travail mais assimilé à celle-ci)
- et les astreintes (périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise).

### *Les heures supplémentaires permettent de dépasser la durée légale*

Dans le cadre des heures supplémentaires, à la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (ou dans la limite de ce contingent si un accord collectif le prévoit) ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Dans les conditions et limites fixées par la Loi TEPA, les salaires perçus au titre de temps de travail supplémentaire (heures supplémentaires, heures complémentaires des salariés à temps partiel...) ouvrent droit à des allègements sociaux et fiscaux.

La loi du 20 août 2008 a assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé, dans un cadre unique, différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement : modulation du temps de travail, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, travail par cycles... , sans toutefois remettre en cause les accords existants.

### *Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.*

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. Cet accord doit alors prévoir les limites pour le décompte des heures supplémentaires. 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, dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail.

Dans ces cas, les heures supplémentaires sont celles qui sont 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),
- au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence 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),
- au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines.

En outre, en cas de répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus :

- en cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 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.

La loi du 20 août 2008 a fusionné en un seul dispositif d'aménagement du temps de travail plusieurs dispositifs pré-existants, notamment la modulation du temps de travail (article L. 3122-9 abrogé) ou la réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos (article L. 3122-19 abrogé). Les accords conclus sur la base de ces articles, dans leur rédaction antérieure à ladite loi, restent toutefois en vigueur.

### **Les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires**

Un certain nombre d'heures supplémentaires (le contingent annuel) peuvent être effectuées après une simple information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise, comme cela était le cas avant la loi du 20 août 2008, en vigueur depuis le 22 août 2008).

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, ceux ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail ne sont pas concernés par le contingent.

Les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 10 heures par jour (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine.

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans

### **Le régime social et fiscal des heures supplémentaires**

La Loi TEPA instaure pour le salarié des exonérations fiscales et de cotisations sociales salariales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein), complémentaires (salariés à temps partiel) ou le renoncement à des jours de repos (salariés en forfait jour). Pour l'employeur, il crée une déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable uniquement aux heures supplémentaires et au renoncement à des jours de repos, diminuant ainsi le coût de chacune de ces heures..

Les dispositions s'appliquent à tous les salariés. Pour en savoir plus, demandez conseil à votre expert-comptable.