

TEMPS DE TRAVAIL

FICHES PRATIQUES

TEMPS DE TRAVAIL

Les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008, « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ». Partie « Temps de Travail »

INTRODUCTION

FICHE PRATIQUE N° 1 :
LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

FICHE PRATIQUE N° 2 :
LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FICHE PRATIQUE N° 3 :
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL –
LA REPARTITION DES HORAIRES SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE

FICHE PRATIQUE N° 4 :
LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

FICHE PRATIQUE N° 5 :
LES NOUVELLES CONSULTATIONS DU COMITE D'ENTREPRISE OU DES DELEGUES DU PERSONNEL

FICHE PRATIQUE N° 6 :
LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

FICHES PRATIQUES

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a été publiée au JO du 21 août 2008.

Cette loi, applicable dès sa publication (sauf dispositions transitoires spéciales), comprend deux parties :

La première reprend en partie la position « commune » du 9 avril 2008 signée par la **CGT, la CFDT**, le Medef et la CGPME, et modifie les règles en matière de représentativité et de négociation collective notamment, La seconde, relative au temps de travail, prend également appui sur l'article 17 de la position « commune » et vise à démanteler les 35 heures.

Objectif des présentes Fiches

L'objectif de ces *Fiches pratiques* est de faciliter la compréhension de la loi afin de la rendre plus pratique au quotidien. Elles sont conçues comme des outils utilisables par tous dans le but notamment d'apporter des atouts pour mieux négocier dans les entreprises.

FICHES PRATIQUES

Présentation de la loi

Deux inquiétudes majeures se dégagent de la loi du 20 août 2008 visant à réformer le temps de travail.

1. En premier lieu, cette loi est socialement très régressive et ne contient aucun droit nouveau, aucune amélioration pour les salariés, ce contre quoi FORCE OUVRIERE n'a cessé de s'élever.

Concernant la durée du travail, si la loi maintient la durée légale de 35 heures par semaine, elle facilite le recours aux heures supplémentaires pour les employeurs en supprimant l'autorisation de l'inspecteur du travail qui était jusqu'à présent nécessaire.

Ils pourront ainsi librement demander aux salariés de travailler jusqu'à 48 heures par semaine.

La loi vient également retirer la contrepartie en repos qui était obligatoire lorsque les salariés travaillaient plus de 41 heures par semaine.

Concrètement, un salarié rémunéré au SMIC, effectuant 39 heures par semaine tout au long de l'année, n'aura droit qu'à une majoration de salaire de 10 à 25%, soit un gain net supplémentaire d'environ 14 à 35 euros par mois.

Le recours aux conventions de forfait, qui, contrairement à ce qui se dit, ne concernent pas que les cadres, a été simplifié et élargi en faveur des employeurs.

Surtout, pour les salariés en forfaits jours, elle vient poser une durée de travail maximale exorbitante, allant jusqu'à la possibilité de travailler 6 jours par semaine sur 47 semaines par an !

La loi balaye également les anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail qui, certes, étaient source de flexibilité dans les entreprises mais exigeaient certaines contreparties et comportaient des garanties pour les salariés.

Pour les remplacer, un dispositif unique entièrement laissé au champ de la négociation collective, sans aucune protection légale pour les salariés.

Enfin, concernant le compte épargne-temps, la loi nouvelle vient simplifier le dispositif pour les employeurs, à tel point qu'il est à espérer que les protections actuelles des salariés en la matière perdureront.

2. En second lieu, pour tous ces aspects du droit du travail que la loi nouvelle aborde, elle vient affirmer la suprématie de l'accord d'entreprise.

En effet, la loi autorise des dérogations défavorables pour les salariés à ses propres dispositions au profit des conventions et accords collectifs. L'on dit à ce propos que la loi devient « supplétive », c'est-à-dire applicable à défaut d'accord conclu par les interlocuteurs sociaux.

Mais, de plus, elle rend l'accord de branche supplétif, ce qui signifie que l'entreprise devient le niveau de négociation prioritaire et que la conclusion d'un accord d'entreprise permet d'écarter les dispositions plus favorables aux salariés des accords de branche comme de la loi.

Pour FORCE OUVRIERE, il convient plus que jamais de défendre les accords de branche qui permettent d'instaurer un minimum d'égalité entre les salariés et les entreprises d'un même secteur professionnel.

Le concours de ces deux tendances négatives, à savoir l'existence de dispositions nouvelles extrêmement régressives et la mise à l'écart possible de la loi et de l'accord de branche par accord d'entreprise, risque bien évidemment d'inciter les employeurs à remettre en cause les accords existants.

Face aux dénonciations et tentatives de révisions des accords d'entreprise actuels, nous aurons à rester vigilant et à préserver des règles au moins aussi favorables que les dispositions légales et conventionnelles de branche.

C'est donc par la connaissance de ces nouvelles règles légales qu'il nous faut commencer...

FICHE PRATIQUE N° 1

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Définition

Les heures supplémentaires sont toujours celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée considérée comme équivalente dans certaines branches d'activité.

CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES Art. L. 3121-11 du Code du travail

Définition

Le contingent d'heures supplémentaire constitue un volet d'heures supplémentaires dont l'employeur peut librement disposer.

FICHE PRATIQUE N° 1

Nouvelles règles

Fixation et volume du contingent

Le contingent annuel est défini : —————→

- Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

- A défaut d'accord, le contingent sera déterminé par décret. C'est donc le décret actuel prévoyant 220 heures / an / salarié qui s'applique pour le moment. Mais jusqu'à quand ?

Le contingent réduit en cas de modulation forte est supprimé du domaine de la loi. Mais demeure pour le moment son volume réglementaire de 130 heures.

—————→

Commentaires

Attention, l'accord d'entreprise s'applique même si un accord de branche plus favorable existe.

Il faut donc, dans l'entreprise, négocier un contingent inférieur ou égal à celui existant éventuellement dans la branche.

A défaut, mieux vaut laisser celui de la branche s'appliquer.

Il peut être intéressant de maintenir un tel contingent réduit dans l'accord d'entreprise (au cas où la somme réglementaire viendrait à disparaître).

FICHE PRATIQUE N° 1 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

A défaut d'accord collectif	Par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut, par accord de branche	En cas de modulation forte du temps de travail
220 Heures/an/salarié.	Il peut être supérieur ou inférieur à 220 heures /an.	130 heures/an/salarié.

La variation de la durée hebdomadaire de travail va en deçà de 31 heures et au-delà de 39 heures ou le nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire est supérieur à 70 heures/an.

FICHE PRATIQUE N° 1 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES A L'INTERIEUR DU CONTINGENT - Art. L. 3121-11 du Code du travail

Nouvelles règles

Disparition du repos compensateur obligatoire à l'intérieur du contingent. Mais l'accord collectif peut prévoir une contrepartie en repos pour les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent.

L'accomplissement d'heures supplémentaires à l'intérieur du contingent donne lieu à une information du CE ou, à défaut, des DP, s'il en existe.

Art. L. 3121-11-1 C. trav.

Commentaires

Ici aussi, l'objectif sera d'instaurer conventionnellement un tel repos au niveau de l'entreprise ou, à défaut, de la branche.

Il convient, avant d'entrer en négociation, de connaître le contenu de l'accord de branche.

Pour information, le repos compensateur obligatoire pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent était de 50 % pour les entreprises de plus de 20 salariés à partir de la 41^{ème} heure.

FICHE PRATIQUE N° 1 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES A L'INTERIEUR DU CONTINGENT - Art. L. 3121-11 du Code du travail

Nouvelles règles

C'est à l'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord de branche de déterminer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent.

L'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent donne lieu à un avis du CE ou, à défaut, des DP, s'il en existe.

Art. L. 3121-11-1 C.trav.

Commentaires

La suppression de l'autorisation de l'inspecteur du travail est remplacée par un simple avis des représentants du personnel. Conséquences :

- Dans les entreprises dépourvues de CE / DP : aucune formalité n'est prévue pour dépasser le contingent.

- Dans les autres entreprises : l'avis ne liant pas l'employeur, le respect ou non du contingent par l'employeur est dépendant de sa seule volonté !

Il faut donc essayer de négocier une modalité empêchant que le dépassement du contingent ne dépende que du seul employeur.

A défaut, les seules limites au recours aux heures supplémentaires deviennent les durées maximales du travail.

les durées maximales du travail Les dérogations

" Soit, sauf dérogation : 10 heures par jour (art. L.3121-34), 48 heures par semaine (art. L.3121-35) et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (art. L.3121-36). En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum (art. L3131-1) heures de repos quotidien (art. L.3132-2).

FICHE PRATIQUE N° I - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

TAUX DES MAJORATIONS DE SALAIRE - Art. L. 3121-22 du Code du travail

Les heures supplémentaires donnent droit à des majorations de salaire qui n'ont pas été modifiées par la loi.

Heures supplémentaires effectuées	Taux de majoration	
	En l'absence de convention ou d'accord collectif	Par convention ou accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement
De la 36 ^{ème} h à la 43 ^{ème} h	25%	> 10 % ³
A partir de la 44 ^{ème} h	50%	

EXONERATIONS DE COTISATIONS SOCIALES ET EXONERATIONS FISCALES - LOI TEPA DU 21 AOUT 2007

Les exonérations, instaurées par la loi TEPA, concernent la rémunération des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations. La détermination des heures supplémentaires concernées par ce dispositif dépend du mode d'organisation du temps de travail mis en place dans l'entreprise.

3 Ici, l'accord de branche plus favorable continue de primer sur l'accord d'entreprise, d'où l'importance de vérifier le contenu de la convention de branche applicable.

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Montants des exonérations

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales, des exonérations fiscales et une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale.

Avantages pour les salariés		Avantages pour les employeurs	
Réduction des cotisations salariales	Exonérations fiscales	Déduction forfaitaire de cotisations patronales	
		Entreprises d'au plus 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
Taux maximum de 21,5%	Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1 ^{er} octobre 2007 sont exonérées d'impôt sur le revenu.	1,50 € de réduction de charges patronales pour chaque heure supplémentaire (ou 10,50 € par jour supplémentaire)	0,50 € de réduction de charges patronales pour chaque heure supplémentaire (ou 3,50 € par jour supplémentaire)

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Commentaires de FO sur la loi TEPA

Aspect du dispositif concerné	Notre analyse
<p>Concernant, d'une manière générale, la rémunération des heures supplémentaires et la diminution de leur coût pour l'employeur</p>	<p>Il y a peu de chances que le dispositif de la loi TEPA profite au salarié car :</p> <ul style="list-style-type: none">• Il est en opposition avec une politique d'augmentation générale des salaires.• Il risque d'entraîner la suppression ou le gel des augmentations de salaire au motif de l'augmentation résultant de la rémunération des heures supplémentaires• Il risque même d'aboutir à la transformation de primes en heures supplémentaires fictives pour bénéficier des exonérations de charges. <p>Absence d'effet sur l'emploi, la préférence des employeurs allant aux heures supplémentaires plutôt qu'aux embauches.</p> <p>L'initiative d'effectuer des heures supplémentaires n'appartenant pas aux salariés, la faculté de « gagner plus » ne leur revient pas.</p> <p>Inégalité entre les salariés, dont notamment les salariés à temps partiel subi qui ne bénéficient pas dans les mêmes conditions des mesures d'exonération et de défiscalisation, ni des mêmes majorations pour les heures complémentaires effectuées.</p> <p>Risque pour la santé et la sécurité des salariés du fait de l'absence de reconstitution de leur force de travail par des périodes de repos adaptées.</p>

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Commentaires de FO sur la loi TEPA

Aspect du dispositif concerné	Notre analyse
Concernant plus particulièrement la politique générale d'exonération de cotisations sociales.	Problème du financement de la sécurité sociale et de la compensation des cotisations par l'Etat qui n'est jamais à la hauteur du montant des exonérations concédées.
Concernant plus particulièrement les exonérations fiscales.	Atteinte au principe d'égalité des salariés devant l'impôt (absence de dégressivité et absence de crédit d'impôt pour les salariés non imposables).

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (ancien Repos compensateur obligatoire)

Définition

Au-delà d'un certain volume d'heures supplémentaires accomplies dans l'année par un salarié, chaque heure supplémentaire effectuée en plus donne obligatoirement lieu à un repos supplémentaire qui s'ajoute aux majorations de salaire.

	Nouvelles règles	Commentaires
Fixation	<ul style="list-style-type: none">•L'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord de branche détermine les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.•A défaut d'accord, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie en repos seront déterminées par décret.	<p>Pour information : <i>L'accord, ou à défaut le décret, devait également fixer Sa durée de la contrepartie obligatoire en repos, ce qui a été censuré par le Conseil constitutionnel car la loi doit définir de façon précise les conditions de mise en œuvre de cette contrepartie en repos.</i></p>

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (ancien Repos compensateur obligatoire)

	Nouvelles règles	Commentaires
Modalités	<p>Sont supprimées du dispositif légal :</p> <ul style="list-style-type: none">- les garanties des salariés quant aux modalités de prise de la contrepartie en repos (conditions, délais)- les garanties contre la perte de cette contrepartie pour le salarié en cas de non prise du repos ou de rupture du contrat. <p>C'est à l'accord collectif de les fixer. A défaut d'accord collectif, un décret doit les définir.</p>	<p>Ne demeurent que quelques modalités fixées par décret (sur la procédure de demande des repos notamment).</p> <p>Si l'accord collectif ne fixe pas de telles garanties pour les salariés, ces aspects seront à terme du seul pouvoir de l'employeur.</p> <p><i>Pour information, ces règles légales supprimées sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Le repos est pris dans les 2 mois maximum (jusqu'à 6 mois par accord collectif), par journée ou demi-journée au choix du salarié.</i>• <i>Le salarié ne perd pas son droit au repos s'il ne l'a pas demandé (en ce cas, l'employeur lui demande de le prendre dans les 1 an maximum)</i>• <i>Une indemnité compensatrice est due au salarié en cas de rupture du contrat de travail avant la prise de repos.</i>

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (ancien Repos compensateur obligatoire)

	Nouvelles règles	Commentaires
Durée	La durée de la contrepartie obligatoire en repos est celle du repos actuellement prévu au-delà du contingent (50/100%). <i>Pour information : La loi prévoyait que ce montant était à titre transitoire (jusqu'au 31 décembre 2009), ce que le Conseil constitutionnel a annulé.</i> Cette durée demeure du domaine de la loi et s'impose à l'accord collectif qui ne peut donc que l'améliorer.	
Heures supplémentaires effectuées	Durée de la contrepartie obligatoire en repos (pour les heures effectuées au-delà du contingent)	
	Entreprises de 20 salariés et moins	Entreprises de + de 20 salariés
Dès la 36^{ème} h	50%	100 %

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR)

Art. L. 3121-24 du Code du travail

Définition

Le repos compensateur de remplacement est à distinguer de la contrepartie obligatoire en repos. Il permet de remplacer tout ou partie des heures supplémentaires effectuées ainsi que leurs majorations par un repos d'une durée équivalente.

Mise en place

Ce repos doit être prévu par : une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou accord de branche, ou, dans les entreprises dépourvues de DS, par l'employeur avec l'accord du CE ou des DP, s'ils existent.

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR)

Art. L. 3121-24 du Code du travail

Modalités

Les conditions et modalités du RCR peuvent être librement négociées.

La faculté de remplacer les heures supplémentaires par un repos équivalent constitue un avantage pour le salarié si les choix suivants lui appartiennent :

- le choix entre la rémunération de l'heure supplémentaire ou un repos compensateur de remplacement
- le choix de la manière dont peut être pris le repos et celui de la date de ce repos.

Ce sont des modalités sur lesquelles il convient donc de porter une attention particulière lors de la négociation.

Articulation avec le contingent et la contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires dont le paiement est intégralement compensé par un repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Par contre, si elles donnaient lieu à une contrepartie obligatoire en repos, celle-ci reste due.

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Nouvelles règles

Au départ, il était prévu que les clauses des accords collectifs relatives au volume du contingent, à l'information de l'inspecteur du travail et aux heures choisies « *restent en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009* ».

Cette « obligation de renégociation » visait en réalité à permettre aux employeurs de se dédouaner des accords de branche existants sans avoir ni à les dénoncer, ni à les renégocier et d'appliquer directement le dispositif légal relatif aux heures supplémentaires.

Cette disposition a été également déclarée contraire à la Constitution en raison de l'atteinte portée aux contrats légalement conclus, la nullité de certaines clauses modifiant l'équilibre de ces accords.

Commentaires

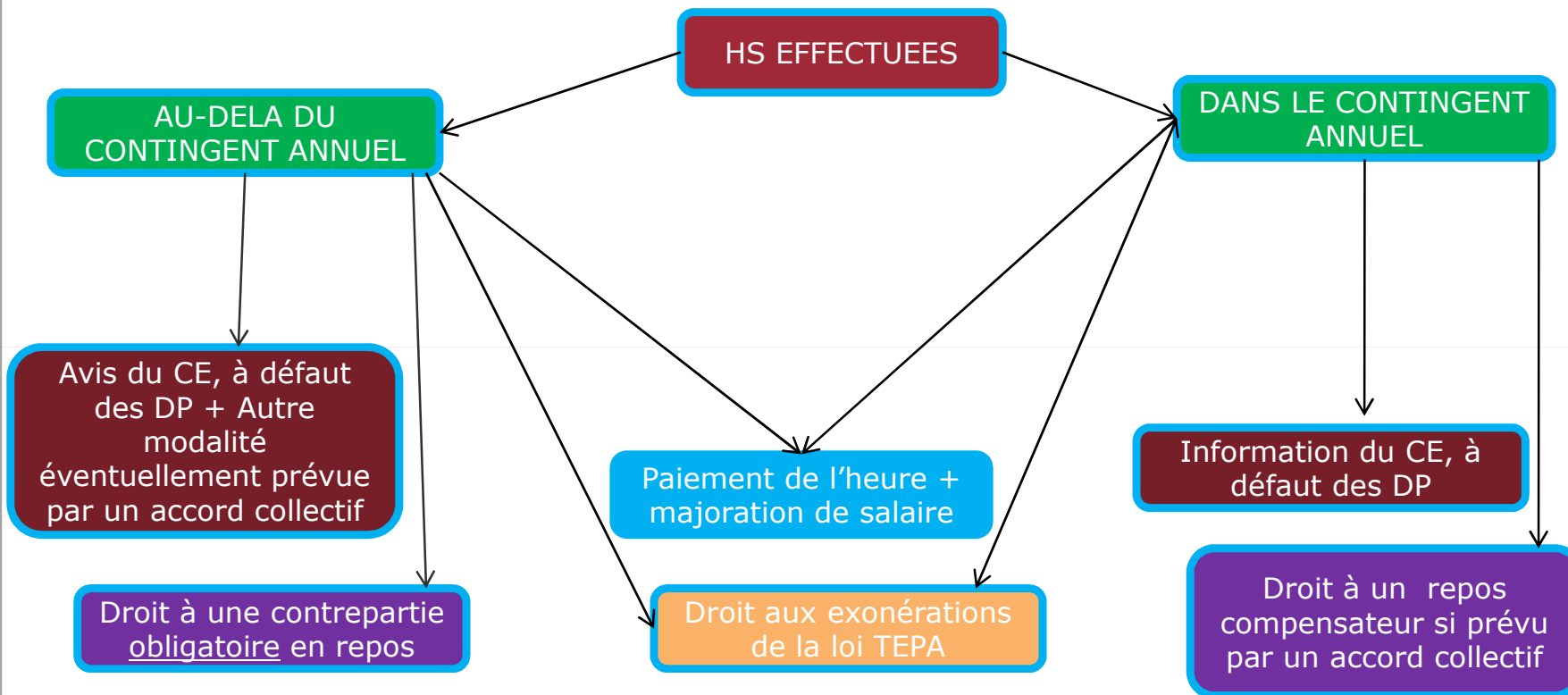
Les accords antérieurs resteront donc en vigueur.

Les employeurs chercheront probablement soit à les dénoncer, soit à les réviser.

Attention, car l'accord d'entreprise ancien ou nouvellement conclu prime sur l'accord de branche, même si ce dernier contient des dispositions plus favorables.

FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

DROITS DES SALARIES AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES Schéma récapitulatif



FICHE PRATIQUE N°1 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conclusion

La plupart des éléments en matière de durée du travail sont désormais ouverts à la négociation d'entreprise, ce qui constitue un véritable danger pour le maintien d'un certain degré de protection pour les salariés.

Dans le cadre de la négociation, il est donc important de conserver à l'esprit :

- **les dispositions conventionnelles de branche applicables si vous ne concluez pas un accord,**
- **les dispositions légales applicables si vous ne concluez pas un accord,**
- **les minima légaux qui s'imposent à l'accord collectif.**

Rappel

	MONTANT APPLICABLE A DEFAULT D'ACCORD	NEGOCIATION AUTORISEE
Contingent annuel d'heures supplémentaires	220 heures (4)	Possibilité de le réduire ou de l'augmenter
Taux de majoration des heures supplémentaires	25 à 50 %	Minimum légal de 10 %
Contrepartie obligatoire en repos	50 ou 100 %	Possibilité de la réduire ou de l'augmenter

L'intérêt pour les salariés de négocier un contingent d'un volume moindre consiste :

D'une part, à réduire le nombre d'heures supplémentaires que l'employeur pourra exiger avec pour seule formalité une information avec les représentants élus du personnel (voire avec une formalité conventionnelle plus exigeante).

Et, d'autre part, à déclencher plus rapidement un repos compensateur puisque celui-ci n'est obligatoire que pour les heures effectuées au-delà du contingent.

4. Le contingent de 220 heures revient pour un salarié à travailler environ 40 heures par semaine.

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

LES CONVENTIONS DE FORFAIT

Définition

Le forfait consiste à établir une rémunération forfaitaire pour une durée de travail déterminée, comprenant un volume constant d'heures supplémentaires. Il peut être établi en heures sur la semaine, le mois ou l'année ou en jours sur l'année.

DISPOSITIONS COMMUNES

	Nouvelles règles	Commentaires
Mise en place	Les forfaits en heures sur la semaine ou le mois ne nécessitent pas d'accord collectif mais seulement un accord individuel du salarié.	
	Les forfaits établis sur l'année doivent être prévus par accord collectif puis faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. Ces forfaits ne peuvent être prévus que par : -un accord d'entreprise ou d'établissement, - ou, à défaut, par un accord de branche. L'accord fixe : - les catégories de salariés concernées, -la durée annuelle du travail, - les caractéristiques principales de ces conventions	L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Il est conseillé de circonscrire au maximum les salariés concernés : les critères conventionnels retenus peuvent être plus stricts que ceux permis par la loi.

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

LES CONVENTIONS DE FORFAIT

DISPOSITIONS COMMUNES

	Nouvelles règles	Commentaires
Caractéristiques de la convention	Quel que soit le forfait, il s'agit d'une convention individuelle entre l'employeur et le salarié qui requiert, à ce titre, l'accord du salarié. Cette convention doit être établie par écrit.	L'imposer en cours de contrat constitue donc une modification du contrat de travail du salarié, que celui-ci est en droit de refuser. Attention, le refus peut entraîner un licenciement si le recours au forfait était justifié pour l'employeur.
Rémunération	Concernant les conventions de forfait en heures, la rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise, augmentée des majorations pour heures supplémentaires. Le forfait en heures ne doit donc pas léser le salarié.	Le terme de « rémunération minimale » renvoie probablement au salaire minimum légal ou conventionnel applicable dans l'entreprise.

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN HEURES SUR LA SEMAINE OU LE MOIS Art. L. 3121-38 du Code du travail

DISPOSITIONS COMMUNES

Mise en place

Ces conventions individuelles de forfait sont possibles sans accord collectif préalable. Il suffit d'une convention conclue individuellement entre l'employeur et le salarié.

Salariés concernés

Ces conventions individuelles de forfait sont possibles pour tout salarié.

Durée du travail

Fondement : L3121-48 a contrario

Même si la loi ne le mentionne pas, ces conventions **sont soumises** :

- aux durées maximales de travail, ce qui conduit à la possibilité de travailler jusqu'à 48 heures par semaine,
- aux règles relatives aux heures supplémentaires (contingent, contrepartie obligatoire en repos...).

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN HEURES SUR L'ANNEE Art. L. 3121-42 du Code du travail

Salariés concernés

Peuvent être concernés :

- 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 non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

=> La condition de salarié itinérant semble avoir disparu.

Durée du travail

Fondement :L3121-48 a contrario

Même si la loi ne le mentionne pas, ces conventions sont également soumises :

- aux durées maximales de travail, ce qui conduit à la possibilité de travailler jusqu'à 48 heures par semaine,
- aux règles relatives aux heures supplémentaires (contingent, contrepartie obligatoire en repos...)

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNEE

	Nouvelles règles	Commentaires
Salariés concernés Art. L.3121-43	<p>La loi reprend les définitions antérieures et ces forfaits peuvent concerner :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 (critères cumulatifs),- les salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (critères cumulatifs).	
Durée du travail Art. L.3121-44	La durée annuelle du travail est fixée par l'accord dans la limite de 218 jours.	Aucune durée n'est applicable à défaut d'accord, elle doit donc être impérativement fixée par l'accord collectif.

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNEE

	Nouvelles règles	Commentaires
Durée maximale Art. L.3121.45 et L.3121	<p>218 jours n'est plus le nombre annuel maximal de jours travaillés. Le nombre maximal annuel doit également être fixé par l'accord. Ni la durée légale hebdomadaire de 35 h, ni les durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires ne s'appliquent à ces forfaits jours.</p> <p>Seules les dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés s'appliquent.</p> <p>A défaut d'accord, ce montant maximal est de 235 jours.</p>	<p>Aucun minimum légal ne s'impose à l'accord collectif</p> <p>La convention de forfait jour permettrait alors de travailler :</p> <ul style="list-style-type: none">- jusqu'à 6 jours/semaine et jusqu'à 13 heures/jour, soit un total de 78 heures par semaine- dans une limite qui n'est plus que de 282 jours par an. <p>Il est souhaitable de fixer conventionnellement une amplitude journalière maximale inférieure à 13 h et de maintenir ou augmenter le nombre de jours fériés chômés.</p> <p>235 jours correspond à un travail 5 jours/semaine sur 47 semaines (52 moins les congés payés) : c'est donc un nombre considérable de jours travaillés, sachant que ces journées peuvent aller jusqu'à 13 heures.</p> <p>Il convient donc, lors de la négociation, d'être extrêmement vigilant sur ce montant maximal et de le rapprocher au maximum de 218 jours.</p>

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNEE

	Nouvelles règles	Commentaires
Rémunération des jours de travail supplémentaires Art. L. 3121-45	<p>La loi parle de « rachat des jours de repos » mais en réalité il s'agit de la rémunération des jours supplémentaires effectués par le salarié (par rapport à la durée annuelle de travail).</p> <p>Deux règles posées par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none">- Ce rachat (donc la faculté d'effectuer des jours supplémentaires) doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.- Le rachat des jours de repos fait l'objet d'une majoration de salaire qui est négociée avec l'employeur, dont le minimum légal est de 10% et qui doit faire l'objet d'un avenant à la convention de forfait.	<ul style="list-style-type: none">- Jusqu'à 218 jours par an (ou moins si l'accord a prévu une durée annuelle moindre), il n'y a aucune contrepartie salariale puisque les heures supplémentaires disparaissent dans le cadre du forfait jours.- Au-delà des 218 jours, la contrepartie salariale n'est que de 10 % au minimum et est laissée à la négociation de gré à gré (risque de détermination du salaire à la tête du client et en dehors des DS). <p>Dans un objectif d'égalité entre les salariés, il serait souhaitable de négocier un taux de majoration conventionnel minimal de 25 %.</p>

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNEE

	Nouvelles règles	Commentaires
Entretien annuel Art. L. 3121-46	<p>Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié sous forfait jours.</p> <p>Il porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.	<p>Cet entretien ne constitue qu'une simple formalité, sans grand intérêt pratique pour le salarié, qui ne peut a priori même pas se faire assister s'il le désire.</p>

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNEE

	Nouvelles règles	Commentaires
Saisine du juge Art. L. 3121-47	Lorsqu'un salarié sous forfait 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.	Cette faculté de recours judiciaire ne constitue pas une nouveauté.

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

SORT DES ACCORDS CONCLUS ANTERIEUREMENT

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Les accords antérieurs ne sont pas remis en cause.</p>	<p>Les employeurs peuvent être tentés de dénoncer les accords relatifs aux forfaits mais plusieurs obstacles :</p> <ul style="list-style-type: none">- ils doivent alors dénoncer l'ensemble de l'accord (la dénonciation partielle étant interdite)- ils ont besoin d'un accord pour pouvoir proposer des conventions de forfait sur l'année aux salariés, ce qui constitue un atout pour le syndicat dans la négociation. <p>Ils seront donc davantage tentés de réviser l'accord.</p> <p>En ce cas, il convient de faire attention :</p> <ul style="list-style-type: none">- aux dispositions légales applicables à défaut d'accord de branche ou d'entreprise,- aux dispositions conventionnelles de branche applicables à défaut d'accord d'entreprise.

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

SORT DES ACCORDS CONCLUS ANTERIEUREMENT

Nouvelles règles	Commentaires
<p>L'accord prévoyant la faculté de recourir aux conventions de forfait doit fixer le nombre de jours maximal.</p> <p>Mais à défaut de nouvel accord signé et du maintien en vigueur de l'ancien accord (de branche ou d'entreprise), la limite des 235 jours s'applique-t-elle ?</p>	<p>Les accords antérieurs peuvent prévoir deux types de dispositions :</p> <p>Soit l'accord prévoit un nombre de jours travaillés : on peut considérer qu'il ne prévoit pas de durée maximale mais seulement une durée annuelle de travail et les 235 jours s'appliqueront.</p> <p>Soit l'accord prévoit seulement un plafond égal ou inférieur à 218 jours, on peut peut-être considérer ici qu'il s'agit bien de la durée annuelle maximale exigée par la loi.</p> <p>En ce cas, par contre, il ne fixe pas la durée annuelle de travail.</p>

FICHE PRATIQUE N°2 LES CONVENTIONS DE FORFAIT

SORT DES ACCORDS CONCLUS ANTERIEUREMENT

<i>Rappel</i>	MONTANT APPLICABLE A DEFAUT D'ACCORD	MINIMUM LEGAL A AMELIORER
Nombre annuel maximal de jours travaillés dans le cadre d'un forfait jours	235 jours	Aucun
Rémunération des jours de travail supplémentaires	10 % minimum (dépend de la négociation de gré à gré)	10%

FICHE PRATIQUE N°3

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL LA REPARTITION DES HORAIRES SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE

Le cadre « normal » demeure 35 heures par semaine (notamment pour l'appréciation des heures supplémentaires).

Cette fiche concerne les modes d'organisation du temps de travail allant au-delà de cette répartition (tels, par exemple, 70 heures sur 2 semaines ou 1607 heures sur l'année).

La loi fusionne en un régime unique les différents aménagements possibles du temps de travail existants : modulation, temps partiel modulé, travail par cycles et attribution de jours de repos dans un cadre quadrihebdomadaire ou sur l'année.

MISE EN PLACE - Art. L. 3122-2 et L. 3122-3 du Code du travail

Nouvelles règles	Commentaires
<p>La répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche.</p> <p>A défaut d'accord, un décret définira les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.</p> <p>Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision unilatérale de l'employeur.</p>	<p>L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.</p> <p>La loi renvoie au pouvoir réglementaire de manière extrêmement large sans encadrer : ni le mode de détermination de cette organisation (qui ne doit pouvoir être déterminée par l'employeur unilatéralement), ni les limites de cette organisation (qui ne doit pouvoir déroger aux prescriptions légales</p>

FICHE PRATIQUE N°3 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL LA REPARTITION DES HORAIRES SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE

CONTENU DE L'ACCORD

Nouvelles règles	Commentaires
<p>L'accord prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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, des arrivées et départs en cours de période. <p>A défaut de dispositions contraires de l'accord :</p> <p>le délai de prévenance est fixé à 7 jours, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 h.</p>	<p>De nombreux éléments ne sont plus exigés dans l'accord tel que :</p> <ul style="list-style-type: none">- les modalités de prise des JRTT (choix du repos partagé entre employeur et salarié, délais maxima dans lesquels ces repos sont pris...)- l'obligation de prévoir des contreparties en cas de non respect du délai de 7 jours- la justification du recours à la modulation, la fixation du programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les règles selon lesquelles est établi ce programme, les conditions de changement des calendriers individualisés... <p>Ces modalités sont donc à envisager lors de la négociation de l'accord collectif relatif à l'aménagement du travail.</p>

**FICHE PRATIQUE N°3 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
LA REPARTITION DES HORAIRES SUR UNE PERIODE
SUPERIEURE A LA SEMAINE**

**DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
Art. L. 3122-4 du Code du travail**

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :</p> <ul style="list-style-type: none">au-delà de 1607 h /an (ou limite inférieure fixée par l'accord)au-delà de 35 h en moyenne sur la période de référence. <p>Sont déduites les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord ou le décret (car rémunérées au cours du mois en cause).</p>	<p>Les heures effectuées au-delà de 39 h sur une semaine isolée dans le cadre de l'attribution de JRTT sur 4 semaines ou sur l'année, ne constituent plus des heures supplémentaires.</p> <p>Mais l'accord collectif peut le prévoir.</p>

**FICHE PRATIQUE N°3 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
LA REPARTITION DES HORAIRES SUR UNE PERIODE
SUPERIEURE A LA SEMAINE**

DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Art. L. 3122-4 du Code du travail

SORT DES ACCORDS CONCLUS ANTERIEUREMENT

Nouvelles règles	Commentaires
Les accords antérieurs ne sont pas remis en cause.	<p>Les employeurs peuvent être tentés de dénoncer les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail ou chercheront à les réviser.</p> <p>En ce cas, il convient de faire attention :</p> <ul style="list-style-type: none">- aux dispositions réglementaires qui seront applicables à défaut d'accord de branche ou d'entreprise,- aux dispositions conventionnelles de branche applicables à défaut d'accord d'entreprise.

FICHE PRATIQUE N°4

LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Sans changer fondamentalement les règles relatives au compte épargne-temps (CET), la loi du 20 août 2008 a réécrit l'ensemble des dispositions du Code du travail en la matière.

Définitions

Le compte épargne-temps permet aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée.

La monétisation consiste en l'utilisation des droits qui y sont affectés par le salarié pour obtenir un complément de rémunération ou leur affectation à un plan d'épargne d'entreprise ou d'épargne retraite.

MISE EN PLACE - Art. L. 3152-1 du Code du travail

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Le compte épargne-temps peut être institué par :</p> <ul style="list-style-type: none">- convention ou accord d'entreprise ou d'établissement- ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.	<p>→ L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Il s'agit là du changement majeur opéré par la loi sur le CET.</p>

FICHE PRATIQUE N°4

LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF

Art. L. 3152-2 et L. 3152-3 du Code du travail

Nouvelles règles	Commentaires
<p>L'accord collectif détermine : Dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, les modalités de gestion du compte épargne-temps, et les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.</p>	

ALIMENTATION

Par le salarié

Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Par l'employeur

Il ne peut y affecter que les heures accomplies au-delà de la durée collective du travail.

La liste détaillée des droits pouvant être affectés au CET est supprimée. Toute alimentation est donc possible (sauf ce qui est expressément interdit).

Suppression de la condition tenant à ce que les « caractéristiques des variations de l'activité » justifient ce dépassement de la durée collective du travail.

SERVICE DE COMMUNICATION
DE LA FEDERATION GENERALE
FORCE OUVRIERE

FICHE PRATIQUE N°4 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

UTILISATION

Concernant la monétisation par le salarié

La monétisation du congé annuel n'est possible que pour les jours excédant les 30 jours de congés payés. —————>

La monétisation des autres droits affectés au CET est possible **sur demande du salarié et en accord avec l'employeur**, même si un accord collectif prévoit le contraire.

Des exonérations fiscales et de cotisations sociales sont instaurées afin d'inciter les salariés au placement sur des PERCO {plans d'épargne pour la retraite collectif) des droits affectés au CET, ne correspondant pas à des abondements de l'employeur.

La liste détaillée des utilisations possibles est supprimée.

Toute utilisation est donc possible (sauf ce qui est expressément interdit).

FICHE PRATIQUE N°4 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

DROIT DES SALARIES

Pouvoirs respectifs du salarié et de l'employeur

Une fois mis en place, l'usage du CET ne dépend que du seul salarié.

L'employeur ne peut donc alimenter les comptes des salariés ni de façon automatique (sans l'accord de chaque salarié), ni de façon collective.

Par exception, lorsque le CET est alimenté par des heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail, ces jours peuvent alors être utilisés à titre collectif par l'employeur.

Garantie des droits affectés au CET -Art. L 3154-1 et L. 3154-2

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'assurance contre le risque de non-paiement (AGS).

L'accord collectif doit établir un dispositif de garantie pour les droits supérieurs au plafond couvert par la garantie.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif (par l'accord ou, à défaut, par un décret futur) : il y a conversion monétaire de ces droits au profit du salarié.

Le transfert des droits d'un employeur à un autre - Art. L. 3154-3

Il doit être prévu par l'accord collectif.

A défaut, le salarié perçoit la conversion monétaire de ses droits à la rupture du contrat ou consigne ses droits auprès d'un organisme tiers.

SORT DES ACCORDS CONCLUS ANTERIEUREMENT

Les accords antérieurs ne sont pas remis en cause.

INFORMATION RELATIVE A L'ACQUISITION DES CONGES PAYES

Art. L. 3141-3 du Code du travail

Dorénavant, un salarié en contrat à durée indéterminée devra avoir effectivement travaillé durant dix jours chez le même employeur pour prétendre à un congé payé (contre un mois aujourd'hui).

FICHE PRATIQUE N°4 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

SCHEMA D'ENSEMBLE DU DISPOSITIF DE COMPTE EPARGNE-TEMPS

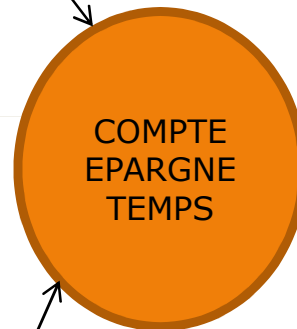
ALIMENTATION DU CET

1- A l'initiative du salarié

- Jours RTT attribués sur le mois, l'année ou dans le cadre des forfaits jours
- Repos compensateur de remplacement ou repos compensateur obligatoire.
- Congés payés (au-delà des 24 jours ouvrables obligatoires)
- Abondement par les augmentations ou compléments de salaire de base
- Primes issues d'un accord d'intéressement
- Sommes issues de la participation
- Sommes versées dans un PEE, un PER ou un PERCO.

2- A l'initiative de l'employeur

- Les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail
- Abondements supplémentaires en temps ou en argent.



UTILISATION DU CET

Sous forme de congés, notamment :

- congé parental d'éducation,
- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique
- congé de solidarité internationale...

Passage à temps partiel
indemnisation des congés sans soldes
Cessation anticipée d'activité

Sous forme de rémunération, indemnité ou épargne :

- complément de rémunération (à l'exception des droits versés au titre des 5 semaines de congés légaux)
- alimentation d'un PEE ou d'un PERCO
- formation en dehors du temps de travail
- rachat de cotisations d'assurance vieillesse (annuités manquantes pour la retraite)
- droits épargnés excédant le plafond
- en cas de défaillance de l'entreprise : garantie de l'AGS.

FICHE PRATIQUE N°5

LES NOUVELLES CONSULTATIONS DU COMITE D'ENTREPRISE OU DELEGUES DU PERSONNEL

Domaine	Type de consultation	Objet	Périodicité	Texte
Contingent d'heures supplémentaires	Consultation du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent.	Sur: - les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires - et son éventuel dépassement Condition : À défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle.	Une fois par an.	Article L. 3121-11
	Information du CE ou, à défaut, des DP s'ils existent.	Sur les heures supplémentaires accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise.	Avant accomplissement des heures	Article L. 3121-11-1
	Information du CE ou, à défaut, des DP s'ils existent.	Sur les heures supplémentaires accomplies, au-delà du contingent annuel applicable	Avant l'accomplissement des heures	Article L. 3121-24

FICHE PRATIQUE N°5

LES NOUVELLES CONSULTATIONS DU COMITE D'ENTREPRISE OU DELEGUES DU PERSONNEL

Domaine	Type de consultation	Objet	Périodicité	Texte
Repos compensateur de remplacement	Mise en place par l'employeur en l'absence d'opposition du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent .	Concerne : le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent. Condition : Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négociation prévue à l'article L. 2242-1.	Lors de la mise en place du RCR.	Article L. 3121- 24
	Consultation du CE	Sur: - le recours aux conventions de forfait - et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.	Une fois par an.	Article L. 2323-29

FICHE PRATIQUE N° 6

LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL

Pour tous les aspects relatifs au temps de travail que la loi nouvelle aborde, elle vient affirmer la primauté de l'accord d'entreprise.

La loi rend l'accord de branche « supplétif ». C'est-à-dire applicable à défaut d'accord d'entreprise conclu. L'entreprise devient donc le niveau de négociation prioritaire et la conclusion d'un accord d'entreprise permet d'écarter les dispositions plus favorables aux salariés des accords de branche comme de la loi.

PRINCIPES DE L'ARTICULATION ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

REGLE GENERALE	REGLES SPECIALES
<p>La faculté de déroger par accord d'entreprise aux accords de branche :</p> <p>sauf en 4 domaines intangibles (salaires minima, classifications, garanties collectives et financement de la formation professionnelle)</p> <p>- et sauf interdiction expresse par l'accord de branche de déroger à ses propres dispositions (clause de verrou).</p> <p><i>Article L 2253-3 du Code du travail</i></p>	<p>Les différentes dispositions prévoyant expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (dont celles de la présente loi en matière de temps de travail).</p>

FICHE PRATIQUE N° 6

LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

ROLE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Il convient plus que jamais de défendre les accords de branche qui permettent d'instaurer un minimum d'égalité entre les salariés et les entreprises d'un même secteur professionnel.

L'accord de branche conserve un intérêt certain car :

-Sur tous les points pour lesquels la loi ne prévoit pas expressément l'application de l'accord de branche à défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche conserve son rôle, à condition de contenir une clause de « verrou ».

En effet, les principes de la hiérarchie des accords collectifs et d'application de la norme la plus favorable aux salariés demeurent les règles générales.

La suprématie de l'accord d'entreprise est une règle spéciale, qui nécessite une disposition légale spécifique.

-D'autre part, sur certains points particuliers, la loi n'est pas revenue sur les dispositions antérieures et l'accord de branche conserve donc son rôle naturel qui est de fixer des dispositions minimales ne pouvant qu'être améliorées par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Ce qui concerne essentiellement, en matière de temps de travail, les majorations de salaire des heures supplémentaires.

-Enfin et surtout, l'accord de branche sera applicable, à défaut d'accord d'entreprise conclu.

Il constitue toujours un socle minimal, plus favorable que la loi, à partir duquel les négociations pourront s'engager dans les entreprises.

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

LES DISPOSITIONS LEGALES SPECIALES CONSACRANT L'APPLICATION PRIVILEGIEE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Domaine	Suprématie de l'accord d'entreprise	L'accord de branche conserve sa suprématie antérieure
Heures supplémentaires	Le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires. Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent. Les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos à l'intérieur et au-delà du contingent. La mise en place du repos compensateur de remplacement.	Majorations de salaire des heures supplémentaires.
Conventions de forfait	La mise en place des forfaits sur l'année. Les catégories de salariés concernées. La durée annuelle du travail. Les caractéristiques principales des conventions.	

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

LES DISPOSITIONS LEGALES SPECIALES CONSACRANT L'APPLICATION PRIVILEGIEE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Domaine	Suprématie de l'accord d'entreprise	L'accord de branche conserve sa suprématie antérieure
Organisation du temps de travail	La répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. 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, des arrivées et départs en cours de période.	Majorations de salaire des heures supplémentaires.
Compte Epargne-Temps	Sa mise en place. Les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur. Les modalités de gestion du compte épargne-temps. Les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un	SERVICE DE COMMUNICATION DE LA FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

DISPOSITIFS NE POUVANT ETRE MIS EN PLACE QUE PAR ACCORD COLLECTIF

Certains dispositifs sont prévues par la loi mais nécessitent un accord collectif pour pouvoir être mis en place dans l'entreprise (aucun dispositif légal ne s'applique à défaut d'accord).

Il y a là un atout pour le syndicat dans la négociation car ne pas accepter de signer l'accord interdit à l'employeur de recourir au dispositif concerné.

Domaines

Dispositifs ne pouvant être mise en place que par accord collectif

Heures supplémentaires

Sauf dans les entreprises dépourvues de DS : il faut alors l'accord du CE ou des DP, s'ils existent.

Conventions de forfait

Forfaits en jours sur le mois ou l'année.

Compte épargne-temps

La mise en place du CET.

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

CONSEILS EN MATIERE DE NEGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL A DESTINATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DES SYNDICATS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Ces conseils de négociation sont destinés à offrir aux syndicats au niveau de l'entreprise, un panel non exhaustif des éléments négociables et de la manière dont ils peuvent être améliorés pour les salariés. Ils valent également au niveau des branches professionnelles, puisque les dispositions de l'accord de branche, si elles sont rédigées de manière à être d'application directe, s'appliqueront dans les entreprises en l'absence d'accord d'entreprise.

DOMAINE		CONSEILS DE NEGOCIATION
Généralités		Il convient, avant d'entrer en négociation, de connaître le contenu de la loi et de l'accord de branche afin de ne chercher qu'à les améliorer.
Heures supplémentaires	Contingent annuel	Négocier un contingent inférieur ou égal : - au contingent légal (220 h par an) - ou à celui existant éventuellement dans la branche.
		Inscrire le contingent réduit de 130 heures par an dans l'accord collectif (au cas où le montant réglementaire viendrait à disparaître).
		Négocier une modalité empêchant que le dépassement du contingent ne dépende que du seul employeur (pour compenser la suppression de l'autorisation de l'Inspecteur du travail).
	Majorations de salaire	Négocier un taux de majoration au moins égal aux taux légaux (25 et 50 %).

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

CONSEILS EN MATIERE DE NEGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL A DESTINATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DES SYNDICATS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

DOMAINE		CONSEILS DE NEGOCIATION
Heures supplémentaires	Contrepartie obligatoire en repos	<p>Instaurer une contrepartie en repos pour les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent (car celle-ci a été supprimée).</p> <p>Améliorer la durée légale de la contrepartie obligatoire en repos prévue au-delà du contingent (50 et 100%).</p> <p>Négocier des garanties pour les salariés : - quant aux modalités de prise de la contrepartie en repos (conditions, délais), - et contre la perte de cette contrepartie en cas de non prise du repos par le salarié ou de rupture du contrat.</p>
	Repos compensateur de remplacement	<p>Négocier les conditions et modalités du RCR de sorte à ce que les choix suivants appartiennent au moins en partie aux salariés : - le choix entre la rémunération de l'heure supplémentaire ou un repos compensateur de remplacement, le choix de la manière dont peut être pris le repos et celui de la date de ce repos.</p>

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION DE NEGOCIATION

DOMAINE		CONSEILS DE NEGOCIATION
Conventions de forfait	Tous les forfaits	Circonscrire au maximum les catégories de salariés concernés car les critères conventionnels retenus peuvent être plus stricts que ceux permis par la loi.
	Forfaits en jours sur l'année	Négocier une durée annuelle du travail inférieure à la durée posée légalement comme un maximum (soit 218 jours).
		Ne pas accepter une durée annuelle maximale supérieure à 235 jours (qui constitue la durée applicable à défaut d'accord) et rapprocher ce nombre maximum le plus près possible de 218 jours.
		Fixer conventionnellement une amplitude journalière maximale inférieure à 13 h.
		Maintenir ou augmenter le nombre de jours fériés chômés.
Négocier une majoration de salaire minimale de 25% pour les jours de travail supplémentaires par souci d'égalité entre les salariés (la loi exige 10% minimum).		

FICHE PRATIQUE N° 6 LA PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET CONSEILS DE NEGOCIATION

DOMAINE		CONSEILS DE NEGOCIATION
Organisation du temps de travail		Négocier : - des modalités de prise des JRTT (choix du repos partagé entre employeur et salarié, délais maxima dans lesquels ces repos sont pris...) - l'obligation de prévoir des contreparties en cas de non respect du délai de 7 jours - la justification du recours à la modulation, la fixation du programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les règles selon lesquelles est établi ce programme, les conditions de changement des calendriers individualisés... (car elles ne sont plus exigées dans l'accord)
Compte épargne-temps		Ne l'instituer que s'il est favorable aux salariés (puisqu'un accord est nécessaire pour pouvoir être mis en place par l'employeur).