



CAYOL CAHEN & ASSOCIES

Association d'Avocats au Barreau de PARIS

Les nouvelles dispositions sur le temps de travail
(Commentaire de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008
portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail)

Comme toujours en matière de temps de travail, il semble opportun de lire les nouveaux textes et de les éclairer sous un jour pratique qui permette une mise en œuvre facile. Les textes de droit du travail sont en effet souvent difficiles à lire et une espèce de mode d'emploi ne nuit pas à leur compréhension. La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail ne fait pas exception et ce, d'autant moins que beaucoup de choses ont été dites pendant la phase d'élaboration et que des rumeurs circulent au sujet de ce texte, qu'il faut donc analyser pour mettre en lumière les principales innovations de cette loi. Le présent article n'a d'ailleurs pour but que d'analyser les dispositions concernant le temps de travail et non celles concernant la démocratie sociale.

Toutefois, le fait que les dispositions concernant le temps de travail soient insérées dans une loi portant rénovation de la démocratie sociale n'est pas anodin. En effet, la principale innovation en matière de temps de travail consiste en ce que, alors qu'auparavant il fallait un accord de branche pour mettre en place un système de forfait-jours (218 jours de travail par an).. Aujourd'hui cette nouvelle loi permet de le faire seulement avec un accord d'entreprise.

La conséquence directe est que, dans les branches où il n'y avait pas d'accord, ou bien dans les entreprises où il n'y avait pas de convention collective applicable, donc pas d'accord de branche, il n'était pas possible de mettre en place un forfait-jours.

La loi permet donc aujourd'hui de mettre en place des forfait-jours sans accord de branche. Il faut pour cela conclure un accord au niveau de l'entreprise. Toutefois, cette possibilité est réservée au personnel d'encadrement dit autonome, c'est à dire ne s'incluant pas dans un service où il est conduit à suivre l'horaire collectif applicable, et aux salariés non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les autres catégories de personnel ne bénéficient pas des dispositions dérogatoires sur le temps de travail, c'est à dire que pour passer en forfait 218 jours, ils sont tributaires de l'existence d'un accord de branche.

Pour ces deux catégories de salariés, la convention individuelle de forfait qui mettra en place ce forfait-jours sur l'année devra être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou seulement à défaut, par une convention ou accord de branche. C'est cet accord collectif préalable qui doit déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.

Une fois cet accord collectif obtenu, cela permet de conclure des accords individuels de forfait par lesquels le salarié peut être, s'il entre dans les catégories prévues, rémunéré sous forme de forfait-jours sur une année.

La loi prévoit que le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 218, comme cela était le cas précédemment. Toutefois, le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos moyennant une rémunération augmentée d'un montant fixé par l'accord d'entreprise et au minimum de 10%. Le salarié ne pourra pas travailler en tout état de cause plus de 235 jours.

Il est à noter qu'un entretien individuel annuel est organisé, portant 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, et la rémunération.

En résumé, on peut dire que maintenant il est possible de faire du forfait-jours sur l'année sans avoir un accord de branche, avec un simple accord d'entreprise accepté par référendum; dans la limite de 218 jours. Il est possible que le salarié renonce aux jours compris entre 218 et 235 moyennant une rémunération supplémentaire à fixer dans l'accord d'entreprise, qui ne peut être inférieure à 10 % du salaire horaire.

* * *
* *
*

Fait à PARIS, le 1^{er} septembre 2008

Pierre CHAUFOUR
Avocat, Associé
CAYOL - CAHEN & Associés