

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

L'aménagement de l'horaire de travail dans l'entreprise appartient au pouvoir de direction de l'entreprise et constitue, par conséquent, une prérogative de ce dernier.

De ce fait, il appartient à l'employeur de prescrire les modalités d'accomplissement du travail et de définir notamment les horaires ainsi que l'aménagement du temps de travail.

ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit que les entreprises en grandes difficultés économiques puissent négocier un accord collectif portant notamment sur la durée du travail et son aménagement.

Ces nouveaux accords peuvent en particulier modifier les accords d'aménagement du temps de travail existant.

Conditions préalables

Ces accords reposent sur le fait que l'entreprise connaissent de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Le diagnostic effectué sur ces graves difficultés doit être analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives.

Modalités de conclusion

- **Entreprise avec DS** : la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
- **Entreprises dépourvues de DS** : l'accord peut être conclu :
 - par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise,
 - ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.
- **Entreprises dépourvues de DS et RP** : A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu :
 - avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise,
 - ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Article L. 5125-4 du Code du travail

Contenu de l'accord

L'accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

Rémunération minimale

L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet :

- de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du SMIC majoré de 20 % ;
- de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

Contreparties

L'accord doit prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

Modalités de suivi

L'accord doit prévoir :

- les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise ;
- et de la mise en œuvre de l'accord.

Durée de l'accord

La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

Sortie de l'accord

L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application.

Accord du salarié

L'accord doit déterminer le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord.

A défaut, l'article L. 1222-6 du Code du travail s'applique.

Selon cet article, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique. Il est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

Sanctions

L'accord d'entreprise doit contenir une clause pénale (clause fixant à l'avance le montant des dommages et intérêts).

Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi.

Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.

Information des salariés

L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

RÈGLES CONCERNANT LA RÉPARTITION DES HORAIRES

Selon l'article L. 3122-46 du Code du travail, les modalités d'aménagement et de répartition des horaires de travail sont fixées par décret en Conseil d'État.

Les décrets d'application prévoient généralement une répartition de l'horaire de travail selon l'une des trois formules suivantes :

- répartition de l'horaire de façon égale sur **5** jours ouvrables ;
- répartition de l'horaire de façon égale sur **6** jours ouvrables ;
- répartition de l'horaire de façon inégale sur **6** jours ouvrables avec un maximum de **8** heures par jour pour permettre un repos d'une demi-journée par semaine en plus du repos hebdomadaire.

Dans la mesure où les règles ainsi définies sont respectées par l'employeur, il appartient à ce dernier de fixer, après consultation des représentants du personnel, l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

La formule de répartition de l'horaire de travail est par conséquent laissée au libre choix de l'employeur sauf s'il existe un texte imposant une formule de répartition (accord, arrêté ministériel ou décret).

L'employeur peut, par ailleurs, prévoir des horaires distincts selon chaque établissement.

AMÉNAGEMENTS CONVENTIONNELS

L'article L. 3122-47 du Code du travail prévoit des possibilités de dérogation à l'horaire de travail par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dérogations peuvent porter sur :

- l'aménagement et la répartition de l'horaire à l'intérieur de la semaine ;
- les périodes de repos ;
- les conditions de recours aux astreintes ;
- les modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

