

AMÉNAGEMENT PLURIEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

PRISE DE JOURS DE REPOS SUR UNE PÉRIODE DE 4 SEMAINES AU PLUS (DISPOSITIF ANTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008)

«La durée hebdomadaire de travail peut être réduite en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure».

Il s'agit de **4 semaines civiles** et non d'un mois.

Les journées ou demi-journées de repos sont équivalentes au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de **35 heures** ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

☞ *L'entreprise peut également fixer la prise de journées ou de demi-journées de repos sur des périodes inférieures à 4 semaines à savoir par exemple 2 ou 3 semaines.*

Circulaire n° 2000-07 du 6 décembre 2000

MISE EN PLACE

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur une période de **4 semaines maximum**, peut être mise en place de façon unilatérale par l'employeur.

Une mise en place par voie d'accord collectif n'est pas requise pour la mise en place de ce type d'aménagement horaire dans l'entreprise ou l'établissement.

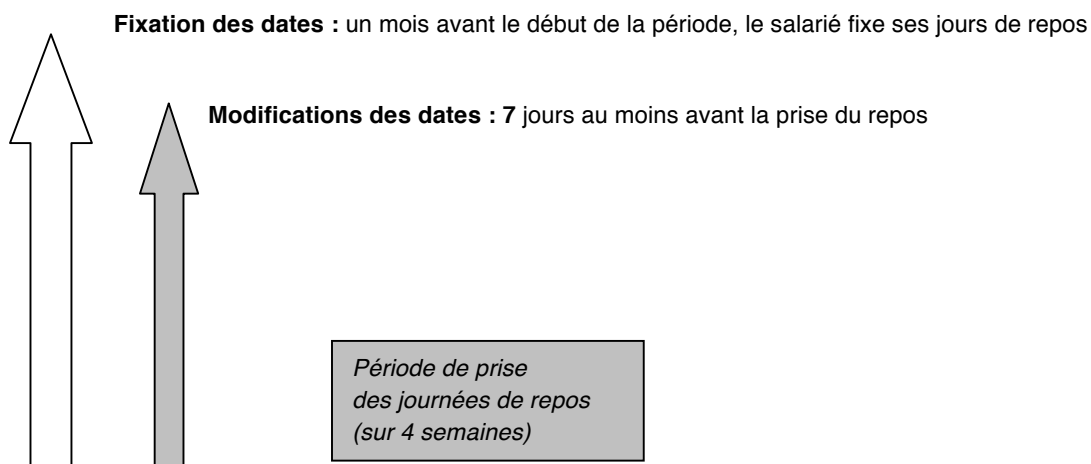
Toutefois, conformément à l'article L. 2323-6 du Code du travail, les représentants du personnel (CE) doivent être consultés sur toutes les décisions relatives à la fixation de l'horaire collectif.

PROGRAMMATION

Un calendrier préalablement établi doit fixer les dates de prise des journées de congés ou demi-journées de repos dans le cadre de la période (exemple : **4 semaines**), définie dans l'accord.

Selon la circulaire administrative du 3 mars 2000, il est souhaitable que ce calendrier soit établi dans des délais permettant tout à la fois de concilier :

- les impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'entreprise ;
- les contraintes d'organisation de la vie personnelle des salariés.

Exemple*Schéma de programmation***MODIFICATION DES DATES**

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 calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Exemple

Une modification devant intervenir le jeudi 12 octobre doit être annoncée aux salariés concernés au plus tard le mercredi 4 octobre, 7 jours entiers séparant les deux dates.

Mois d'octobre

04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La réduction du temps de travail, sous forme de jours de repos sur une période de **4** semaines, est différente du régime du cycle de travail.

En effet, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique, ce qui ne constitue pas une obligation dans le cas présent.

D'autre part, contrairement au cycle, les heures effectuées au-delà de **39** heures sur une semaine civile sont obligatoirement considérées comme des heures supplémentaires avec application des majorations et repos compensateurs afférents.

Les heures effectuées au-delà de **39** heures hebdomadaires ainsi que celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur la semaine de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'applique le régime des heures supplémentaires.

Par conséquent, deux seuils de déclenchement sont mis en place pour le calcul des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de **39** heures au cours d'une semaine civile sont traitées comme des heures supplémentaires ;
- les heures excédant **35** heures au-delà de la durée moyenne pratiquée pendant la période de **4** semaines maximum constituent également des heures supplémentaires, à l'exclusion de celles ayant déjà donné lieu à paiement et repos compensateur en application des dispositions ci-dessus.

L'entreprise doit, dans ce cas, appliquer la même méthode de calcul pour la détermination des heures supplémentaires que celle appliquée dans le cadre du cycle.

	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires		
	Seuil de déclenchement hebdomadaire	Seuil de déclenchement sur la moyenne	
48 heures	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires	48 heures
40 heures			
39 heures	39 heures hebdomadaires		
			36 heures
		35 heures hebdomadaires en moyenne	35 heures
0 heure		0 heure	

Exemple

L'entreprise applique sur une période de 4 semaines, les durées hebdomadaires de travail suivantes :

- 42 heures – 39 heures – 28 heures – 39 heures.

3 heures supplémentaires sont effectuées durant la première semaine et doivent être payées et majorées comme telles (25 %).

Horaire moyen : $(42 + 39 + 28 + 39)/4 = 37$ heures.

Nombre total d'heures supplémentaires effectuées :

- 2 heures x 4 semaines soit 8 heures dont il faut déduire 3 heures déjà payées avec majoration, soit 5 heures donnant lieu chacune à une majoration de 25 %.

ABSENCE DU SALARIÉ

La détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure, à concurrence d'une durée hebdomadaire de **39 heures** par semaine.

Il en résulte que les absences de tous ordres, y compris les jours fériés chômés dans l'entreprise, réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos sauf lorsque la durée de ces périodes est assimilée à du travail effectif.

Acquisition des jours de RTT	
48 heures	Heures supplémentaires
40 heures	
39 heures	Acquisition de RTT
36 heures	
35 heures	Heures normales
0 heure	

Exemple

Une entreprise prévoit l'organisation du travail de la façon suivante :

- semaine 1 : 39 heures
- semaine 2 : 38 heures
- semaine 3 : 38 heures (7 heures par jour)
- semaine 4 : 35 heures dont un jour de repos (soit 28 heures de travail)

Si le salarié est absent les **2** premières semaines, il perd son droit à jour de repos et accomplit **35** heures, sans journée de repos la dernière semaine.

Par ailleurs, les absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

Dans l'exemple précédent, si le salarié est absent la dernière semaine, il conserve le droit acquis à un jour de repos, qui est pris ultérieurement.

DISPOSITIF POSTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008

Objet

Un accord collectif 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.

Mise en place

La mise en place peut se faire par :

- accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, accord de branche ;
- en l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de période de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus.

Entreprise travaillant en continu

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 du Code du travail, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Contenu de l'accord collectif

Il prévoit :

- 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 ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

Procédure de mise en place à défaut d'accord

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

Article 3122-7-1 du Code du travail

Rémunération des salariés

Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article D. 3122-7-1 du Code du travail, la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines au plus est indépendante de l'horaire réel.

Elle est calculée sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

Régime des heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de trente-neuf heures par semaine ;
- au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculées sur la période de référence de quatre semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

Exemple n° 1

Soit un salarié effectuant 3 semaines à 38 heures et une semaine à 35 heures ; dans ce cas, l'entreprise devra lui payer 9 heures supplémentaires à 125 %.

Exemple n° 2

Soit un salarié effectuant 3 semaines à 42 heures et une semaine à 38 heures ; dans ce cas, l'entreprise devra lui payer 9 heures supplémentaires au titre du dépassement de l'horaire hebdomadaire et 15 heures (24-9) au titre du dépassement de la moyenne sur 4 semaines. L'ensemble des heures est payé à 125 %.

Arrivée ou départ en cours d'année

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

Absence

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.

