

# LA RÉFORME du temps DE TRAVAIL

**Le 20 août 2008, une nouvelle réforme est intervenue afin d'assouplir le temps de travail. La législation réduit la part des dispositions réglementaires et met en avant les négociations collectives.**



➤ La loi ne s'applique pas aux accords déjà conclus. Les modifications les plus attendues étaient celles touchant aux heures supplémentaires. Désormais, leur contingent est défini par des accords collectifs. Le repos compensateur obligatoire de 50 % après la 41<sup>e</sup> heure n'existe plus. Il peut toutefois être prévu par les conventions collectives. Pour les heures effectuées en dehors du contingent, il n'est plus besoin d'avoir l'accord préalable de l'inspection du travail, mais seulement un avis des représentants du personnel. Ces heures devront avoir pour contrepartie, et il s'agit d'une obligation imposée par le Conseil constitutionnel, un repos compensateur de 50 % pour les entreprises employant jusqu'à 20 salariés, et de 100 % pour les autres.

### Simplification de la modulation des horaires

Le décompte du temps de travail est également modifié. Un accord peut définir l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à une année. L'employeur n'aura plus besoin

d'invoquer des données économiques et sociales pour justifier la modulation du temps de travail. Il est prévu que le délai de prévenance en cas de changement de la durée et des horaires du travail est de sept jours.

### Deux durées de référence pour les forfaits jours

La loi s'intéresse aussi à la forfaitisation annuelle en jours autrefois réservée aux cadres. Cette possibilité est maintenant ouverte à tout salarié, dès lors qu'il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail. Le nombre de jours travaillés imposés par la convention collective ne peut être supérieur à 218 jours. Mais le salarié peut dans la convention individuelle de forfait, avec l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Dans tous les cas, le maximum des jours travaillés imposé par la loi est de 235 jours. Cette disposition répond à une exigence européenne de respect de la notion de durée raisonnable du travail.

En définitive, cette réforme marque la volonté de déléguer aux partenaires sociaux le soin de fixer l'organisation et l'aménagement du temps de travail. —

### ASSOUPPLISSEMENT DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Ce mécanisme permet aux salariés de gérer leur temps de travail sur plusieurs années, en cumulant des congés rémunérés, et de se constituer une épargne. L'employeur ne doit plus justifier l'affectation des heures accomplies au-delà de la durée collective du travail par les caractéristiques des variations de l'activité. L'utilisation du CET n'est plus prédéterminée par la loi (alimenter un PEE, financer des prestations de retraite, compenser un congé). Le salarié peut donc l'utiliser pour compléter sa rémunération.