

L'AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL



QU'EST CE QUE C'EST ET QUI PEUT LE METTRE EN PLACE :

L'activité de certaines entreprises est fonction de la saison ou peut être sujette à des fluctuations liées à des évènements extérieurs prévisibles qui viennent rythmer cette activité.

Grâce à l'aménagement du temps de travail l'entreprise adapte les horaires et les rythmes de travail de ses salariés aux besoins de l'entreprise.

Ce dispositif permet donc aux entreprises de ne pas subir une augmentation importante de la charge sociale durant les périodes de forte activité, et aux salariés de mieux conjuguer leur vie professionnelle et personnelle.

QUE PEUT-ON PRÉVOIR :

L'entreprise peut mettre en place un aménagement du temps de travail des salariés sur une période supérieure à la semaine afin que les heures supplémentaires soient décomptées seulement à l'issue de la période de référence définie dans l'accord (en principe l'année civile).

Cette période peut aller jusqu'à 3 ans en cas de négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche (à condition qu'un accord de branche l'y autorise).

En l'absence d'accord, l'entreprise pourra unilatéralement opter pour une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 4 semaines pour les autres.

Le dispositif d'aménagement de la durée du travail négocié dans l'entreprise correspondra parfaitement à son activité économique et à ses fluctuations.

Il pourra également être prévu un aménagement différent d'un service à l'autre.

S'agissant de la rémunération des salariés, elle sera lissée, c'est-à-dire que les salariés percevront une rémunération identique d'un mois à l'autre sans que cela ne corresponde aux heures réellement réalisées au cours du mois.

Un décompte des heures est réalisé à la fin de la période de référence (en principe l'année civile) et les heures effectuées en dessus de la durée maximum de travail (en principe 1607 heures par an) seront rémunérées au titre des heures supplémentaires.

COMMENT LE METTRE EN PLACE :



- **En principe l'aménagement de la durée du travail est mis en œuvre par accord collectif :**

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement 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. Cet accord comporte un certain nombre de mentions obligatoires.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

L'entreprise ne sera donc pas contrainte d'obtenir l'accord de chaque salarié pour aménager sa durée de travail.

Le dispositif s'imposera à tous les salariés.

L'accord d'entreprise peut être négocié avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent, et à défaut avec l'ensemble des salariés de l'entreprise au travers d'un référendum d'entreprise.

- **À défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur :**

L'absence d'accord collectif applicable à l'entreprise ne prive pas l'employeur de la possibilité de mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut ainsi être organisée, par décision de l'employeur, sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale à :

- neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés,
- quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Dans un tel cas, la mise en place par l'employeur, à défaut d'accord collectif, d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine (et dans les limites mentionnées ci-dessus) ne constitue pas une modification du contrat de travail qui requerrait l'accord exprès du salarié.

Dans ce cas, l'employeur devra informer et consulter le comité social et économique (CSE) s'il existe, de sa volonté de mettre en œuvre un aménagement du temps de travail.

Le présent document n'a pas vocation à constituer une consultation et chaque entreprise devra adapter le dispositif d'aménagement de la durée du travail de ses salariés à ses propres particularités.

De même, la procédure de négociation de l'accord d'entreprise dépend également de la configuration de l'entreprise.

Pour en savoir plus

Alissia ARSAC

Avocat

04 79 85 00 66 – al.arsac@srconseil.fr

Fiche rédigée en juin 2021