

LE POINT SUR LES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail n° 2008-789 du 20 août 2008 contient un important volet sur la durée du travail de nature à assouplir les règles légales pour permettre aux entreprises de travailler plus.

La loi fait désormais prévaloir les accords d'entreprise sur les accords de branche pour fixer les règles applicables en matière d'heures supplémentaires, de contingent, de repos compensateur, etc.

Mesures nouvelles

Une mesure intéressante de la loi est à souligner : il n'y a plus d'obligation d'informer l'inspecteur du travail pour faire des heures supplémentaires dans la limite du contingent ni de demander son autorisation pour dépasser le contingent.

La loi crée une nouvelle obligation : en l'absence d'accord collectif sur le contingent, les modalités d'utilisation du contingent donnent lieu à une consultation du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel) au moins une fois par an.

Concernant les heures supplémentaires transformées en repos compensateur de remplacement (RCR), le législateur clarifie le recours à ce repos : soit il est prévu par accord collectif, soit, à défaut, et en l'absence de délégué syndical, il est mis en place par l'employeur à condition que les représentants élus ne s'y opposent pas.

S'agissant de la contrepartie obligatoire en repos (ex RCO) octroyé aux salariés en cas de dépassement du contingent, il est prévu dorénavant que :

- pour les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent, l'accord collectif, d'entreprise ou de branche, peut prévoir une contrepartie en repos ;
- pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent, la contrepartie obligatoire est fixée par

accord collectif ou, à défaut, par décret (auparavant, il était fixé par la loi).

Conséquences pratiques

Le formalisme pour effectuer des heures supplémentaires est considérablement allégé notamment au regard de l'inspecteur du travail.

En revanche, le cas échéant, les employeurs doivent consulter annuellement les représentants du personnel (CE à défaut DP) en l'absence d'accord collectif sur le contingent. Il s'agit d'une obligation impérative qui ne peut être éludée.

Les dernières évolutions en matière de durée du travail issues de la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail nécessitent de faire le point au niveau de chaque entreprise.

En effet, le recours aux heures supplémentaires nécessite toujours le respect d'un formalisme au niveau des obligations législatives !

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !