

PREMIÈRE PARTIE : LA RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

1. LES MESURES QUI CONCERNENT LES CONTINGENTS ANNUELS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (HS)

1.1. Avant la loi

- Depuis la loi Tepas (applicable au 01.10.2007), toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires s'imputaient sur le contingent des heures supplémentaires.
- Le plafond des heures supplémentaires appelé « contingent » est fixé par la loi (décret) ou par un accord collectif (convention collective, convention de branche).
- En 2008, le contingent légal est fixé à 220 heures par an.
- L'employeur doit informer l'inspecteur du travail en cas de d'heures supplémentaires accomplies dans le contingent.
- Pour toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent, l'employeur doit demander l'autorisation à l'Inspection du travail.

1.2. Avec la nouvelle loi

- Les entreprises disposent d'une souplesse supplémentaire pour fixer le contingent d'heures supplémentaires puisque c'est désormais un accord collectif d'entreprise ou d'établissement qui détermine ce contingent ou, par défaut, une convention ou accord de branche.
- En l'absence d'accord collectif au sein de l'entreprise, le volume du contingent reste fixé à 220 heures par an.
- Si le contingent n'est pas fixé par une voie conventionnelle, l'employeur est tenu de consulter le CE (ou à défaut les DP) au moins une fois par an (article L.3121-11 modifié du Code du travail).
- Contrairement à ce qui était prévu dans le projet de loi, les contingents conventionnels prévus par des conventions signées avant la publication de la loi restent en vigueur jusqu'au 31.12.2009.
- Vous pouvez désormais faire effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent sans demander l'autorisation de l'Inspection du travail (article L.3121-19 abrogé). En revanche, vous devez demander l'avis au CE (ou DP) (article L.3121-11-1 nouveau).

2. LES MODIFICATIONS SUR LE DÉCOMPTÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

2.1. Avant la loi

- La durée légale du travail est de 35 heures hebdomadaires.
- Les heures supplémentaires se décomptent, en principe, à la semaine (sauf aménagement du temps de travail).
- La semaine débute le lundi à 0 h pour se terminer le dimanche à 24 h.
- On peut éventuellement fixer la semaine du dimanche 0 h au samedi 24 h.

2.2. Avec la nouvelle loi

- La durée légale du travail *reste fixée à 35 heures hebdomadaires*.
- Les heures supplémentaires se décomptent toujours à la semaine (sauf aménagements du temps de travail).
- La semaine débute par défaut le lundi à 0 h pour se terminer le dimanche à 24 h avec la possibilité de fixer la semaine du dimanche 0 h au samedi 24 h.
- Les entreprises peuvent en décider autrement en rédigeant un accord d'entreprise ou d'établissement. (article L.3121-10 et L.3122-1 modifié).

3. LES MAJORATIONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

3.1. Avant la loi

- Les huit premières heures effectuées au-delà de 35 sont majorées à 25 % et les suivantes à 50 %.
- Des taux différents (plus importants ou inférieurs) peuvent être fixés par convention ou accord de branche étendu, ou encore par accord d'entreprise en respectant un minimum de 10 %.

3.2. Avec la nouvelle loi

- **Rien ne change**

4. LES HEURES CHOISIES

4.1. Avant la loi

- La loi du 31 mars 2005 a créé un nouveau type d'heures, dites « heures choisies » pouvant être effectuées sans l'autorisation de l'inspecteur du travail en cas de contingent atteint.
- Elles sont à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, elles n'ont pas la qualité d'heures supplémentaires et donnent lieu, obligatoirement, à majoration de salaire ; elles n'ouvrent pas droit au repos compensateur légal.
- Elles ne doivent pas conduire à dépasser la durée maximale du travail.
- Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement doit encadrer ce système.
- Exemples d'heures choisies :
 - renonciation à des journées ou demi-journées de repos accordées dans le cadre d'un dispositif RTT ;
 - majoration de salaire pour convention de forfait en jours sur l'année.

4.2. Avec la nouvelle loi

- Le dispositif de recours aux heures choisies est supprimé (article L.3121-17).

5. LE REPOS COMPENSATEUR LÉGAL (RCL)

5.1. Avant la loi :

HEURES SUPPLÉMENTAIRES	ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS AU PLUS	ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS
Effectuées dans le cadre du contingent	Pas de repos compensateur	Repos compensateur de 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 41 ^e heure hebdomadaire
Effectuées au-delà du contingent	Repos compensateur de 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 35 ^e heure hebdomadaire	Repos compensateur de 100 % pour les heures effectuées au-delà de la 35 ^e heure hebdomadaire

5.2. Avec la nouvelle loi

- Le repos compensateur légal (RCL) est supprimé pour toutes les heures effectuées dans la limite du contingent (un accord collectif déterminant les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires peut prévoir un repos pour ces heures).
- Seules les heures effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un RCL (article L.3121-11 modifié).
- La dénomination de repos compensateur obligatoire est remplacée par la « contrepartie obligatoire en repos »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES	ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS AU PLUS	ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS
Effectuées au-delà du contingent	Contrepartie obligatoire en repos de 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 35 ^e heure hebdomadaire	Contrepartie obligatoire en repos de 100 % pour les heures effectuées au-delà de la 35 ^e heure hebdomadaire

6. LE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR)

6.1. Avant la loi

- L'employeur pouvait remplacer le paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur de remplacement (RCR).
- La mise en place par l'employeur supposait que l'entreprise ne soit pas couverte par une convention ou un accord collectif étendu.

6.2. Avec la nouvelle loi

- La priorité est maintenant donnée à l'accord entreprise.
- L'employeur peut mettre en place le dispositif RCR par un accord d'entreprise ou d'établissement.
- À défaut, ce dispositif pourra être mis en place par accord de branche, convention (article L.3121-24 modifié).
- À noter que comme c'était le cas auparavant, les heures compensées par du RCR ne s'imputent pas sur le contingent annuel.
- La dénomination de RCR est remplacée par **RCE « repos compensateur équivalent »**.