

Tout savoir sur...

L'aménagement du temps de travail



Les heures supplémentaires représentent à la fois un coût pour l'entreprise et un risque juridique. C'est pourquoi, il est important pour le chef d'entreprise de réfléchir aux différentes solutions pour aménager le temps de travail de ses salariés.

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un certain nombre d'heures appelé "**contingent annuel**". Le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord ou de convention, le contingent est fixé à **220 heures** par salarié et par an.

Les heures supplémentaires : un coût pour l'entreprise

Les heures supplémentaires ne sont pas soumises au même taux de rémunération que les heures de la durée légale de travail. En effet, lorsqu'il y a une convention ou accord collectif, ces derniers fixent le taux majoré de rémunération des heures supplémentaires, qui ne peut être inférieur à 10%. En l'absence de convention ou d'accord les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36ème à la 43ème heure) et de 50% pour les heures supplémentaires suivantes.

Cette majoration entraîne donc des frais non négligeables pour l'employeur.

De plus, même si le plafond de 220 heures du contingent légal semble assez large en théorie, en pratique on constate qu'il peut être très vite atteint. Or, toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent donne lieu d'une part à la majoration du taux applicable et d'autre part à une contrepartie obligatoire en repos.

Il existe des alternatives au paiement des heures supplémentaires

Il est indéniable de constater qu'un salarié qui réalise beaucoup d'heures supplémentaires coûte cher à l'employeur. De plus, il ne faut pas oublier que le décompte de ces heures peut être assez complexe et que le salarié ayant exécuté des heures supplémentaires peut en demander le rappel.

Ainsi, si vos salariés sont amenés à réaliser régulièrement des heures supplémentaires, il serait opportun d'envisager de mettre en place une

solution pertinente d'aménagement du temps de travail au sein de votre entreprise.

La première alternative peut être la mise en place d'un **forfait en jours ou en heures**, soit en application d'un accord de branche si votre CCN le prévoit, soit en négociant dans votre société un accord d'entreprise. Par ailleurs, la faculté de conclure des conventions de forfait annuel, libellées en jours ou en heures, n'est ouverte qu'à l'égard de certaines catégories de salariés disposant, le plus souvent, d'une certaine autonomie. Une convention individuelle de forfait en heures sur le mois ou la semaine, en revanche, peut être signée avec tous les salariés.

La deuxième alternative peut être la mise en place de la **modulation du temps de travail**. En effet, si l'entreprise alterne périodes de haute et de basse activité, elle peut prévoir un aménagement des temps de travail, sur une période supérieure à la semaine et fixée au maximum à 3 ans. Durant cette période, le salarié peut être amené à travailler soit plus de 35 heures par semaine, soit moins, en fonction de l'activité de l'entreprise et permet de garantir une rémunération fixe aux salariés, sans paiement d'heures supplémentaires.

La troisième alternative qui peut vous être proposée est de fixer un **contingent supérieur** au contingent légal par accord collectif. Ce contingent devra néanmoins respecter les durées maximales de travail fixées par la loi.

Enfin, il est possible de revoir à la baisse, par accord collectif, le **taux de majoration des heures supplémentaires**. Il est à noter que ce taux ne peut pas être inférieur à 10%.

Toutes ces solutions permettent de vous sécuriser de tout litige relatif au paiement d'heures supplémentaires, et/ou de réduire le coût du temps de travail pour l'employeur.

Notre service juridique est à votre disposition pour vous conseiller sur la meilleure solution à adopter dans votre structure.