

Aménagement du temps de travail par période de 4 semaines au plus

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a introduit une nouvelle modalité d'aménagement du temps de travail sous forme de période de travail de 4 semaines au plus.

PRINCIPE

Même en l'absence d'accord collectif sur l'aménagement du temps de travail, l'employeur peut organiser un tel aménagement dès lors qu'il respecte les dispositions réglementaires suivantes (décret 2008-1132 du 4 novembre 2008) :

EXIGENCES DE FORME

L'employeur devra veiller à :

1. **Etablir un programme** indicatif de la variation de la durée du travail.
2. **Soumettre ce programme** (ainsi que ses éventuelles modifications) à l'avis du comité d'entreprise (CE), ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), s'ils existent.
3. **Communiquer au moins une fois par an** au CE ou, à défaut, aux DP un bilan concernant la mise en œuvre du programme indicatif
4. **Informers les salariés des changements** apportés à leurs horaires de travail, et ceci, dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle les changements doivent intervenir.
5. **Afficher** :
 - le nombre de semaines que comporte la période de référence, et, pour chaque semaine, l'horaire de travail et la répartition de la durée de travail
 - les changements de durée ou d'horaire (en respectant le délai de prévenance de 7 jours).
6. **Annexer au bulletin de paie** :
Un document qui indique le total des heures de travail accomplies au titre de la période de référence écoulée

INCIDENCE SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires correspondent aux heures effectuées :

- **au-delà de 39 heures par semaine** (même si sur la période, la moyenne de 35 heures est respectée).
- **au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période** de référence de 4 semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire de 39 heures.

NB : *En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures par semaine sont des heures supplémentaires.*

INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

On procède à un **lissage de la rémunération**, c'est à dire que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines (au plus) est indépendante de leur horaire réel.

Ainsi les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

INCIDENCE DES PERIODES D'ABSENCES

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Si la répartition est organisée sur 4 semaines une première période peut être organisée de cette manière :

- 1^{ère} semaine 37 heures
- 2^{ème} semaine 37 heures
- 3^{ème} semaine 33 heures
- 4^{ème} semaine 33 heures
 - *Si le programme est respecté* sur cette période aucune heure supplémentaire n'est due puisque aucune semaine ne dépasse 39 heures et que la moyenne sur les 4 semaines est de 35 heures.
 - *Mais il est aussi possible que ce programme soit dépassé* par exemple sur la deuxième semaine avec 38 heures réalisées au lieu des 37 heures prévues. Dans ce cas à la fin de la période de 4 semaines une heure supplémentaire sera due.

On peut imaginer que sur une seconde période de 4 semaines la répartition soit organisée comme cela :

- 1^{ère} semaine 37heures
 - 2^{ème} semaine 40 heures
 - 3^{ème} semaine 33 heures
 - 4^{ème} semaine 30 heures
- Sur cette période la durée moyenne n'excède pas 35 heures par semaine. Toutefois la durée de travail de la deuxième semaine dépasse 39 heures. Il faudra donc, comme nous l'avons vu, comptabiliser une heure supplémentaire (la 40^{ème} heure de la deuxième semaine) pour cette période.