

Réactualisée au 12 mai 2010

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du travail, sans remettre en cause la durée légale du travail à 35H par semaine, s'est donnée pour objectif d'assouplir le régime des heures supplémentaires en privilégiant la négociation collective d'entreprise. Cette loi a également fusionné en un seul régime tous les dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, voire sur l'année.

Cette fiche sera complétée par une prochaine fiche Recto Verso sur la négociation collective.

La durée légale du travail est fixée, quelque soit le nombre de salariés dans l'association, à 35H par semaine soit 151,67 par mois (35 x 52 semaines / 12 mois).
Depuis l'introduction de la journée de solidarité, la durée légale annuelle est de 1607 heures.

Attention : La durée légale ou maximale de travail s'entend de la durée de travail effectif, c'est à dire du « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ». (article l 3121-1 du code du travail).

→ **Les temps de pause ou de restauration :** En principe, les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif, sauf si le salarié ne dispose, en raison de son emploi, d'aucune liberté pendant ce temps ou si une convention assimile le temps de pause à du temps de travail effectif.

→ **Le temps de trajet :** le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif. A l'inverse, le temps de trajet entre deux lieux de travail est du temps de travail effectif.

→ **L'astreinte :** Est d'astreinte le salarié qui, sans être à la disposition de l'employeur, est obligé de rester à proximité de son domicile, prêt à intervenir à la demande de l'association. L'astreinte n'est pas du temps de travail effectif, seules les interventions sont du temps de travail effectif. (Les temps d'astreinte sont rémunérés).

1/ L'aménagement du temps de travail

Depuis la loi du 20 août 2008, l'aménagement du temps de travail dépend de l'existence ou non d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord de branche.

Instrument juridique	Accord collectif d'entreprise ou à défaut accord de branche *	Code du travail (Absence d'accord)
Objet	<p>Organiser la répartition de la durée normale de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.</p> <p>Cet aménagement résulte d'un accord d'entreprise ou de branche obligatoirement. Le niveau de l'entreprise est privilégié.</p> <p>Les dispositions conventionnelles antérieures, relatives au cycle, modulation, jours RTT demeurent en vigueur.</p>	<p>Organiser la répartition de la durée normale de travail sur une période de 4 semaines au plus.</p> <p>En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, les entreprises n'ont accès qu'à un mode d'organisation quadri-hebdomadaire.</p> <p>L'employeur établit unilatéralement le programme indicatif de la variation de la durée du travail, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.</p>

* La convention collective de branche est celle portant sur la réglementation du travail dans une branche d'activité (par exemple, la convention collective de l'animation, du sport). Elle est applicable dès lors que l'association rentre dans le champ professionnel et géographique de la convention.

Remarques:

La loi du 20 août 2008 ne met pas fin aux stipulations conventionnelles antérieures relatives au cycle, modulation et annualisation du travail avec JRJT. Cela étant, l'association peut négocier (et appliquer) un aménagement du temps de travail différent de l'accord de branche existant.

Sous réserve de l'existence d'un accord collectif, le temps partiel modulé est remplacé par un dispositif simplifié permettant au salarié à temps partiel de travailler selon un horaire qui peut varier sur tout ou partie de l'année.

Pour rappel,

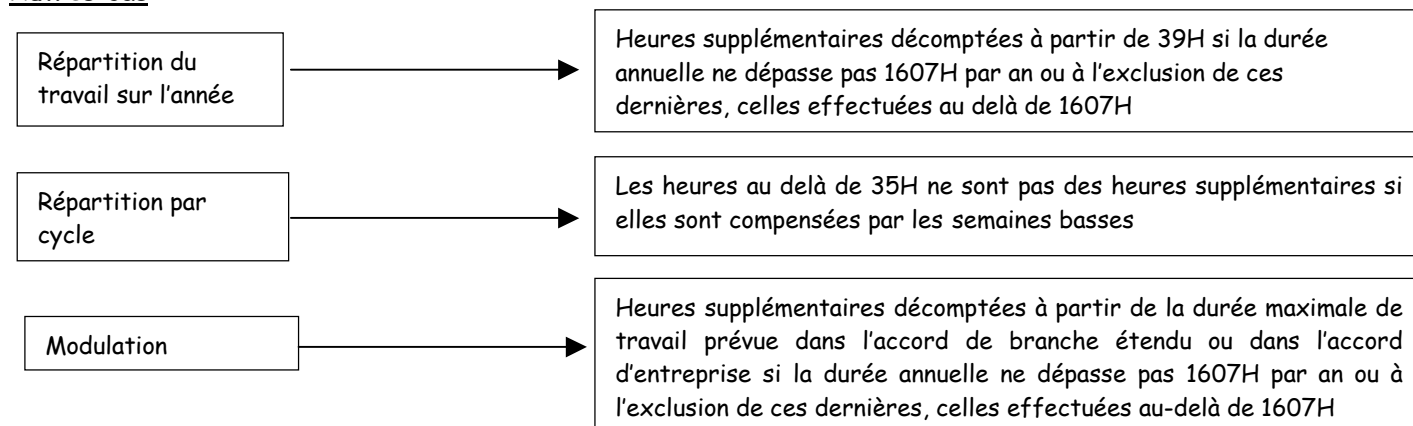
- Le cycle est une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la répartition de la durée du travail est identique d'une période à l'autre. A l'intérieur du cycle, les périodes hautes sont compensées par les périodes basses. (Ex : un cycle de 2 semaines : Semaine 1 : 39H - Semaine 2 : 31H soit 35H/semaine sur la totalité du cycle).
- La modulation permet de faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année, les semaines hautes compensant les semaines basses. La modulation est intéressante pour les associations qui présentent une fluctuation d'activité.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, le dispositif d'aménagement sur 4 semaines au plus permet à l'association de choisir le cadre d'organisation le plus approprié à son activité (2 semaines, 3 semaines, 4 semaines). L'employeur établit unilatéralement le programme indicatif de la variation de la durée du travail. En cas de modification du programme indicatif, le salarié doit être prévenu 7 jours avant la modification. La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel et doit être calculée sur la base de 35H hebdomadaire.

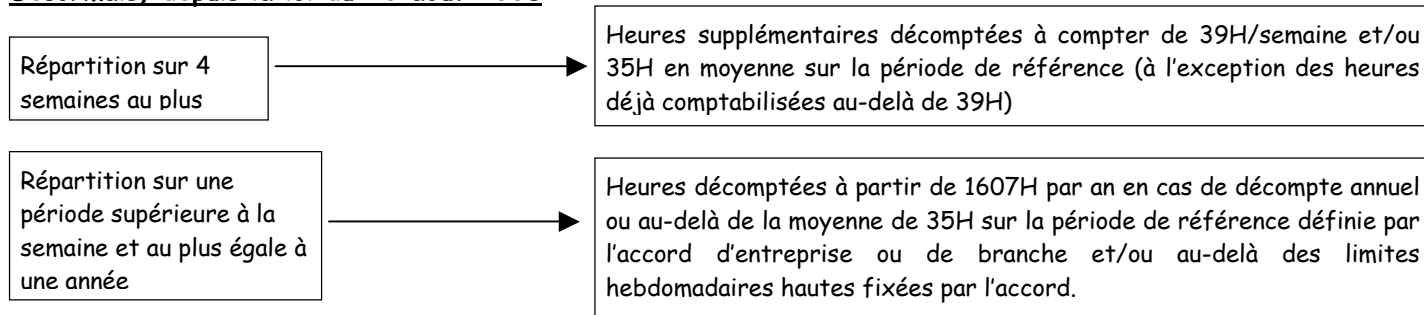
2/ Les heures supplémentaires pour les salariés à temps plein

A la demande de l'association, un salarié à temps plein peut travailler au-delà de la durée légale du travail, sous réserve de respecter les durées maximales de travail (48H par semaine ou 44H sur 12 semaines consécutives et/ou 10H/jour). Dans le cadre d'une répartition de l'horaire de travail sur la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de 35H par semaine.

Autres cas :



Désormais, depuis la loi du 20 août 2008 :



Les heures supplémentaires sont soumises à majoration de salaire, dont le taux est fixé par la convention collective de branche ou d'entreprise, sans toutefois être inférieur à 10% et ce quelque soit le rang de l'heure effectuée.

A défaut d'accord, les taux de majorations sont :

- De la 36ème à la 43ème heure : 25%
- Au-delà de la 43ème heure : 50%

Les heures effectuées au cours du mois sont à payer avec le salaire du mois. Mais dans la pratique, pour toutes heures effectuées à cheval sur 2 mois, elles sont payées le mois suivant. Une solution différente empêcherait de respecter le décompte sur la semaine.

Repos compensateur légal

En plus des majorations de salaire, le salarié bénéficie d'un temps de repos obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (fixé par accord d'entreprise ou de branche ou à défaut à 220H/an/salarié). Ce repos compensateur légal est de 50% des heures effectuées au-delà de 35H dans les associations de 20 salariés et moins.

Pour information, les heures effectuées au-delà du contingent ne nécessitent plus l'autorisation de l'Inspection du Travail.

Sauf dispositions conventionnelles, la prise du repos compensateur se fait par journée ou demi-journée, à la convenance du salarié, dans le délai de 2 mois. En cas de non prise du repos compensateur dans ce délai, l'employeur doit veiller à ce que le salarié prenne effectivement son repos dans un délai maximum d'1 an.

Repos compensateur de remplacement

L'attribution d'un repos compensateur de remplacement peut remplacer le paiement et les majorations de salaire de tout ou partie des heures supplémentaires effectuées. Le repos compensateur de remplacement peut être mis en place dans l'association par convention ou accord collectif ou unilatéralement par l'employeur.

Attention : le repos compensateur de remplacement est distinct du repos compensateur légal avec lequel il peut se cumuler en cas d'heures effectuées au-delà du contingent.

3/ Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 35H par semaine. Un salarié à temps partiel peut faire plus d'heures que celles indiquées dans son contrat de travail. Il s'agit d'heures complémentaires.

Toutefois, deux limites :

- Le volume d'heures effectuées en plus ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à 35H/semaine.
- Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue à son contrat ou au 1/3 si un accord collectif de branche étendu le prévoit.

Attention : Un salarié à temps partiel ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires.

En principe les heures complémentaires sont rémunérées à taux normal. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit la possibilité de faire des heures complémentaires jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle, les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième seront majorées de 25%.

Que faire si l'association souhaite faire effectuer à son salarié plus d'heures que le volume d'heures complémentaires légalement possible ? L'association devra proposer au salarié un avenant au contrat de travail.

Attention : Dans un arrêt du 5 avril 2006, la cour de cassation a considéré que la pratique d'avenant temporaire ayant pour effet de porter la durée du travail à 35H/semaine entraîne la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein. De même, pour la cour de cassation, le retour au précédent horaire ne peut pas être imposé automatiquement au salarié et doit faire l'objet d'un avenant matérialisant l'acceptation du salarié sur son ancien horaire.

Dans un autre arrêt du 24 septembre 2008, la cour de cassation a considéré que le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité sur les emplois à temps partiel, même temporaire. (En cas d'absence d'un autre salarié à temps partiel). Dans ce cas, dans l'attente d'une clarification de la jurisprudence, il importe de faire apparaître très expressément que la demande d'augmentation temporaire du temps de travail a été mise en œuvre à la demande du salarié, sur le fondement de la priorité d'affectation.

4/ Les conventions de forfait

La loi du 20 août 2008 réforme le régime des conventions de forfait et prévoit 3 types de conventions de forfait. Toutefois, les conventions de forfait signées sur la base de la législation antérieure à la nouvelle loi demeurent en vigueur.

- Convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois

Elle peut être conclue avec tout salarié, cadre ou non cadre, sans nécessiter d'accord collectif. Elle vise à rémunérer une durée hebdomadaire ou mensuelle en intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. (Attention : la rémunération doit tenir compte des majorations pour heures supplémentaires.)

- Convention de forfait annuel en heures

Un accord collectif est nécessaire. Sont concernés les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'association et les non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. La rémunération doit être égale à la rémunération applicable compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

- Convention de forfait annuel en jours

Un accord collectif est nécessaire. Les salariés concernés sont les cadres et non cadres disposant d'une autonomie dans la gestion de leur emploi du temps. L'accord collectif fixe la durée annuelle de travail dans la limite de 218 jours.

Il est possible de dépasser ce forfait dans la limite de l'accord ou dans la limite de 235 jours de travail par an. Le taux de majoration applicable à la rémunération supplémentaire en contrepartie de la renonciation des jours de repos est fixé par avenant avec l'employeur, sans pouvoir être inférieur à 10%. Un entretien annuel individuel, portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération du salarié, doit être organisée par l'employeur avec chaque salarié en forfait en jours sur l'année.

5/ La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA)

La loi « TEPA » du 22 août 2007 prévoit une réduction de cotisations sociales ainsi qu'une exonération fiscale pour les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié. De son côté, l'employeur a droit, pour chaque heure supplémentaire effectuée, à une déduction forfaitaire sur ses cotisations patronales.

Attention : Dans le cas où la convention collective prévoit une durée conventionnelle inférieure à 35H/semaine, les heures effectuées entre ladite durée et 35H ne sont pas des heures supplémentaires ouvrant droit à la loi TEPA.

Il en est de même pour les heures complémentaires accomplies de façon régulière, soit au moins 2H/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives ou non consécutives sur une période de 15 semaines, sauf intégration de ces heures à l'horaire contractuel.

6/ La journée de solidarité

La journée de solidarité, destinée au financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, consiste, pour le salarié, en une journée supplémentaire de travail sans rémunération.

Les modalités d'accomplissement de cette journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou de branche, à défaut par décision unilatérale de l'employeur. (La loi du 16 avril 2008 a réaffirmé le caractère férié du lundi de Pentecôte). Il peut s'agir du travail d'un jour férié chômé autre que le 1er mai, du travail d'un jour de repos (JRRT) ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures.

La journée de solidarité est d'une durée de 7 heures, proratisée pour les temps partiel (nombre H hebdo/ 35H). Les heures effectuées dans ces limites ne sont ni des heures supplémentaires, ni des heures complémentaires.

7/ Le compte épargne temps

La loi du 20 août 2008 simplifie le cadre légal du dispositif du «CET». Le compte épargne temps, mis en place par accord d'entreprise ou accord de branche, permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris, ou des sommes affectées.

Selon les dispositions conventionnelles applicables, peuvent être stockés :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur légal ou de remplacement)
- les jours de repos accordés au titre de l'organisation du temps de travail (JRRT, jours au-delà du forfait jours)
- les jours de congés payés excédant 24 jours (5^{ème} semaine, jours conventionnels, jours de fractionnement...)
- les majorations pour heures supplémentaires
- les augmentations ou complément de salaires.

A contacter...

Direction Départementale du Travail 16 RUE DE LA GRENOUILLERE 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX Tel: 04 74 45 91 39
URSSAF 14, RUE PAVE-D'AMOUR 01016 BOURG-EN-BRESSE CEDEX Tel : 04.74.45.66.99



Maison de la Vie Associative
2, bd Irène Joliot Curie
01006 Bourg-en-Bresse cedex
Tél. : 04.74.23.29.43 / fax : 04.74.23.65.26
e-mail : point-appui @aglca.asso.fr

Horaires d'accueil du Point d'Appui
du mardi au vendredi
de 9h à 12h
et de 14 h à 18 h (sauf mercredi : 19H)
Site web : www.aglca.asso.fr



Ain Profession Sport et Culture
ZA de domagne
01250 Ceyzériat
Tel. : 04.74.22.50.57 / fax : 04.74.22.72.61
e-mail : ain-profession-sport@wanadoo.f

Du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h30
Et de 13h30 à 17h30
Site web : www.ain-profession-sport.fr