

LOI FILLON

Mise en œuvre des dispositions de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2003, relatif au SMIC et au temps de travail

Circulaire DRT n°2003-06 du 14 avril 2003

Fiche n°1

LE RETOUR AU SMIC UNIQUE

Instaurée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II), la garantie mensuelle de rémunération (GMR) assure au salarié payé au salaire minimum, une rémunération mensuelle au moins identique à celle qu'il percevait avant la réduction collective du temps de travail (RTT), si celle-ci a eu lieu après le 15 juin 1998, date de promulgation de la première loi Aubry. Pour toute réduction du temps de travail mise en œuvre à compter de cette date, les salariés au SMIC voient leur rémunération maintenue dans la limite de 169 fois le SMIC horaire en vigueur au moment de la RTT.

Les différentes revalorisations du SMIC horaire intervenues à chaque 1er juillet depuis l'année 2000 ont ainsi conduit à la naissance de cinq « générations » de GMR (GMR1 à GMR5) échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT. S'y ajoute le SMIC applicable aux salariés non bénéficiaires d'une GMR. Au total, 6 valeurs de salaires mensuels minima co-existent donc :

Montants mensuels des GMR et du SMIC au 1er juillet 2002

GMR		
Entre le 15/06/1998 et le 30/06/1999	GMR 1	1 100,67 €
Entre le 1er/07/1999 et le 30/06/2000	GMR 2	1 114,35 €
Entre le 1er/07/2000 et le 30/06/2001	GMR 3	1 133,49 €
Entre le 1er/07/2001 et le 30/06/2002	GMR 4	1 147,52 €
A compter du 1er/07/2002	GMR 5	1 154,27 €

SMIC 35heures		
A compter du 1er/07/2002	(taux horaire = 6,83€)	1 035,90 €

Afin de mettre un terme à cette multiplicité de salaires minima, la convergence des différents montants est programmée sur une période de 3 ans.

1/ Méthode pour un retour au SMIC unique : l'augmentation progressive et différenciée des salaires mensuels minima.

Les GMR vont peu à peu disparaître. Au 1er juillet 2005, un seul SMIC sera applicable : pour une même durée de travail, tous les salariés rémunérés au SMIC percevront un même montant de rémunération.

L'unification des différents montants de salaire minimum s'effectue selon les principes suivants :

a) Blocage de la création de nouvelles garanties postérieurement au 1er juillet 2002. La dernière GMR en date demeure donc celle créée au 1er juillet 2002 (GMR5). Si un salarié passe de 39 à 35 heures entre cette date et le 30 juin 2005, sa rémunération sera donc égale à la GMR5, réévaluée conformément au b).

b) Revalorisation chaque année des différentes garanties en fonction de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé (la référence antérieure à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier est suspendue jusqu'au 1er juillet 2005).

c) Réalisation au 1er juillet 2005, par majorations différenciées de la revalorisation prévue au b), de la convergence des quatre premières garanties sur la valeur de la GMR 5, elle-même préalablement revalorisée conformément au b).

d) Réalisation de la convergence du SMIC calculé sur 35 heures avec ce dernier montant unique de la GRM 5 revalorisée, par revalorisations successives du SMIC horaire jusqu'au 1er juillet 2005. Les revalorisations nécessaires du SMIC sont obtenues par indexation, à titre temporaire, sur le seul indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé (suspension jusqu'au 1er juillet 2005 de la référence à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier), majorée, autant que de besoin, des « coups de pouces » nécessaires à l'obtention de cette convergence.

Les « coups de pouce » accordés aux 4 premières GMR s'échelonneront chaque année entre 0,2 % et 1,6 %. Le SMIC augmentera quant à lui de 11,4 % sur 3 ans. Ces différentes augmentations seront néanmoins compensées par le nouveau dispositif d'allègement dégressif des cotisations patronales de sécurité sociale, accordé à toutes les entreprises, sans condition liée à la durée du travail et pour les salaires jusqu'à 1,7 SMIC. L'allègement, qui peut atteindre 26 % du salaire brut, limite ainsi la charge financière des entreprises.

(voir tableaux pages suivantes)

Politique de l'emploi - Droit du travail

Au 1 ^{er} juillet 2002					
Montant de la rémunération des salariés passés aux 35 heures					Montant de la rémunération des salariés non bénéficiaires d'une GMR
Entre le 15/06/1998 et le 30/06/1999	Entre le 1 ^{er} /07/1999 et le 30/06/2000	Entre le 1 ^{er} /07/2000 et le 30/06/2001	Entre le 1 ^{er} /07/2001 et le 30/06/2002	Après le 1 ^{er} /07/2002	
<i>GMR1</i> 1100,67 €	<i>GMR2</i> 1114,35 €	<i>GMR3</i> 1133,49 €	<i>GMR4</i> 1147,52 €	<i>GMR5</i> 1154,27 €	<i>SMIC</i> 1035,90 €* 1^{er} juillet 2003 - 1^{er} juillet 2004 - 1^{er} juillet 2005
Revalorisation selon l'évolution des prix + « Coup de pouce » spécifique à chaque GMR				Revalorisation Selon l'évolution des prix	Revalorisation selon l'évolution des prix + « coup de pouce spécifique »
1^{er} juillet 2005, tous les montants sont harmonisés : retour au SMIC unique					

*SOIT 6,83 € x 151,67 H

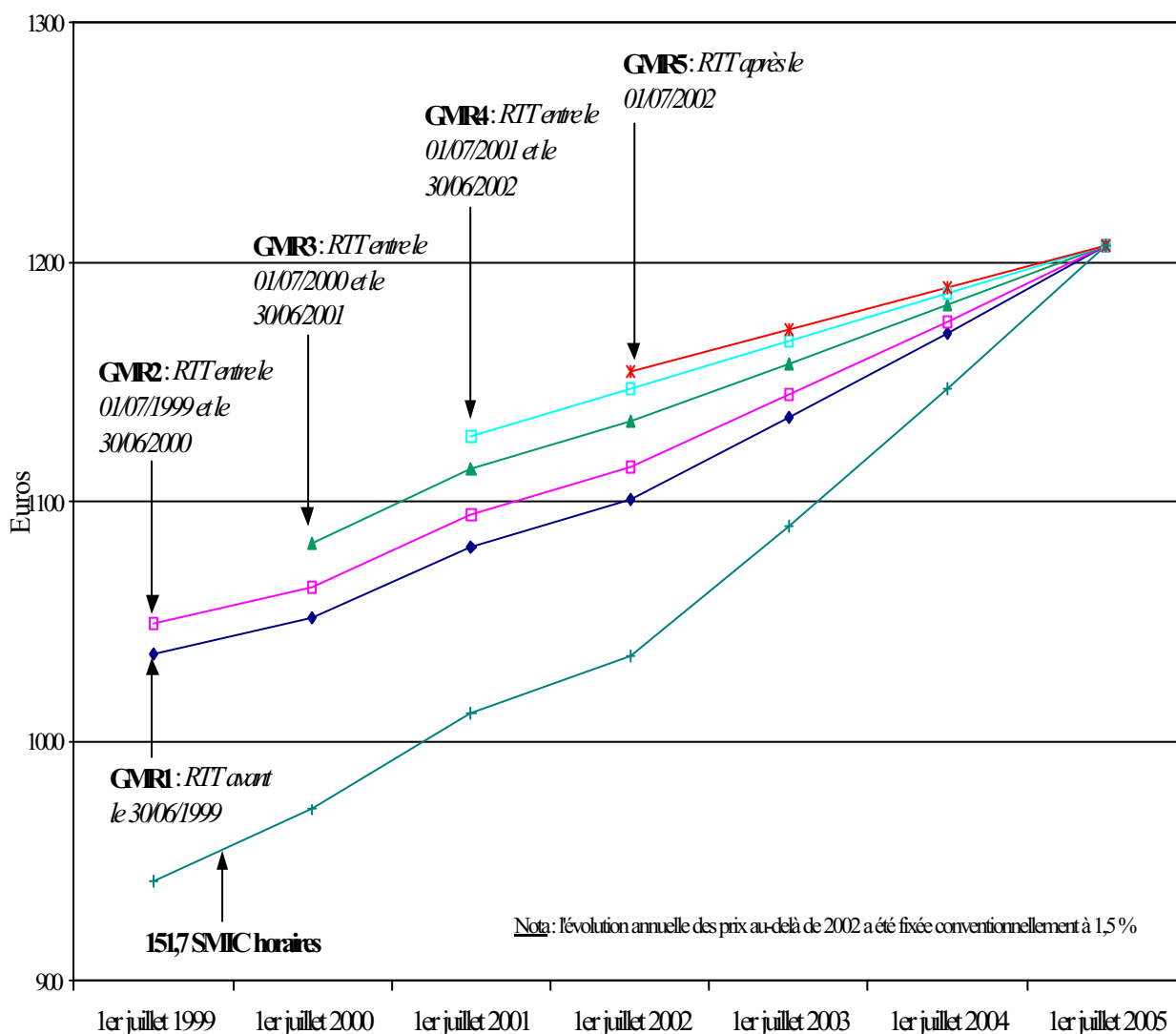
Evolution du pouvoir d'achat des rémunérations mensuelles minimales

	%	Coup de pouce annuel (s'ajoutant à la revalorisation selon l'évolution des prix)	Evolution du pouvoir d'achat 2003-2005
GMR1	1,9	1,6	4,9
GMR2	20,3	1,2	3,6
GMR3	8,2	0,6	1,8
GMR4	11,3	0,2	0,6
GMR5 (*)	12,0	0,0	0,0
SMIC horaire	46,4	3,7	11,4
Ensemble des salariés rémunérés au SMIC ou à la GMR	100	2,1	6,5

(*) la proportion de salariés concernés par la cinquième et dernière garantie (GMR 5) (et, par conséquent, de ceux concernés par le SMIC horaire) sera naturellement fonction de l'intensité des passages aux 35 heures dans l'année à venir.

L'essentiel de l'Officiel

Evolution nominale des salaires minima (en €)



Evolution du coût du travail au niveau du salaire minimum

	Evolution <u>réelle</u> du coût du travail sur 2003-2005	Contribution des nouvelles baisses de charges à la réduction du coût du travail
GMR1	5,2	-0,3
GMR2	3,6	0,0
GMR3	0,8	1,0
GMR4	-1,2	1,8
GMR5	-2,1	2,1
SMIC	4,6	6,5

2/ La rémunération des salariés des entreprises restées à 39 heures.

Le régime de la garantie de rémunération établi par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et explicité notamment par les fiches n°21 et 22 de la circulaire du 3 mars 2000, reste applicable, sous réserve des deux précisions suivantes concernant le cas des salariés d'entreprises restées à 39 heures hebdomadaires :

a) Par souci de simplification et pour que les salariés des entreprises restées à 39 heures hebdomadaires ne perçoivent pas un salaire variable d'un mois sur l'autre, le paragraphe VII de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a mis en place un régime transitoire permettant de mensualiser durant la première année d'application de la réduction du temps de travail – soit l'année 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et 2002 pour celles de 20 salariés au plus - la rémunération des heures supplémentaires comprises entre 35 et 39 heures. Ce mode de calcul, plus simple pour l'employeur comme pour le salarié, peut continuer à être pratiqué, dans l'attente d'une prochaine modification législative. Des heures supplémentaires régulières – sous réserve des dispositions relatives au contingent libre d'heures supplémentaires - peuvent ainsi être mensualisées en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12.

b) Sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les salariés bénéficiaires du SMIC par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, il revient aux partenaires sociaux de définir conventionnellement au niveau de la branche, voire de l'entreprise, l'existence et le régime des clauses de compensation qu'ils entendent instituer pour garantir le maintien du salaire de tout ou partie des salariés à l'occasion de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

A cet égard, il importe de relever la portée de l'article 8 de loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003. Le régime applicable aux établissements médico-sociaux a en effet été précisé, dans la mesure où l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans ces établissements est explicitement subordonnée à l'agrément ministériel prévu à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles. En conséquence la récente jurisprudence de la Cour de Cassation du 04 juin dernier ne devrait plus emporter d'effets pour ces établissements hormis les instances en cours jusqu'à la date du 18 septembre 2002.

Fiche n°2

LE REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

1/ Régime antérieur à la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

Deux régimes relatifs aux heures supplémentaires coexistaient.

- Pour les quatre premières heures supplémentaires (de la 36ème à la 39ème heure), une bonification sous forme de repos, à hauteur de 25% dans les entreprises de plus de 20 salariés et à titre transitoire au niveau de 10% dans les entreprises de 20 salariés et moins était attribuée. Toutefois, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement pouvait décider le versement d'une majoration de salaire équivalente, plutôt que l'octroi de ce repos.
- Les quatre heures suivantes (de la 40ème à la 43ème heure) donnaient lieu à une majoration salariale de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

Par ailleurs, un repos compensateur de remplacement pouvait être institué par accord collectif étendu ou par accord d'entreprise. Les heures supplémentaires pouvaient alors faire l'objet d'un repos équivalent, portant soit sur la bonification ou la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces deux éléments.

2/ Le nouveau dispositif

En premier lieu, la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 unifie le régime des heures supplémentaires. Un seul régime existe pour les huit premières heures supplémentaires qui sont majorées à un taux de 25% en l'absence d'accord de branche étendu prévoyant un taux différent. Les heures suivantes sont majorées à un taux de 50%.

Par ailleurs, le principe de l'attribution de la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif est inversé : c'est la majoration en salaire qui prime à défaut d'accord prévoyant le contraire.

Toutefois, le régime du repos compensateur de remplacement décrit précédemment est maintenu : les partenaires sociaux pourront négocier cette modalité, permettant l'octroi du repos s'ils le souhaitent.

En second lieu, le taux de majoration des heures supplémentaires peut désormais être fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne pourra cependant pas être inférieur à 10%.

A défaut d'accord, le taux légal de majoration de 25% s'appliquera sauf pour les entreprises de 20 salariés et moins pour lesquelles la durée légale a été fixée à 35 heures au 1er janvier 2002 qui resteront soumises à un taux de majoration de 10% pour les quatre premières heures supplémentaires jusqu'au 31 décembre 2005 au plus tard.

3/ Les accords sur les heures supplémentaires antérieurs à la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003

- un accord ayant prévu une bonification des heures supplémentaires en argent est conforme à la nouvelle législation et continue de ce fait à s'appliquer en tant que tel,
- un accord ayant repris la législation ancienne en prévoyant une bonification des quatre premières heures supplémentaires en repos, de même qu'un accord ayant prévu de donner la totalité des heures supplémentaires en repos continuent également à s'appliquer. En effet, le mécanisme du repos compensateur de remplacement qui permet le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent, est maintenu dans la nouvelle législation et rend de ce fait licite les accords antérieurs ayant prévu de donner les heures supplémentaires ou/et leur majoration en repos,
- s'agissant du taux spécifique aux petites entreprises, cf. fiche n° 4.

Fiche n°3

LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LE REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE

1 – Le nouveau principe fixé dans la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

L'article 2 - II et III de la loi a pour objet, de simplifier le dispositif relatif au contingent d'heures supplémentaires en renvoyant, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche. Il prend par ailleurs en compte les spécificités des entreprises de vingt salariés au plus pour fixer le taux de repos compensateur.

Avant l'intervention de la nouvelle loi, le niveau du contingent était déterminé par décret. Une convention ou un accord collectif de branche étendu pouvait, cependant, fixer un contingent d'un niveau inférieur ou supérieur au contingent réglementaire. Mais dans ce cas, le contingent conventionnel ne valait que pour la saisine de l'inspecteur du travail, le contingent réglementaire s'appliquant pour la détermination des droits à repos compensateur obligatoire.

Désormais, la loi renvoie, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche et unifie les conséquences attachées au contingent conventionnel. Ainsi, le contingent conventionnel vaut à la fois pour la saisine de l'inspecteur du travail et pour le déclenchement des droits à repos compensateur obligatoire. Le contingent réglementaire subsiste, mais ne trouve d'application qu'en l'absence d'accord de branche étendu relatif au contingent.

Par ailleurs, le seuil de déclenchement du repos compensateur est porté de dix à vingt salariés. Ainsi, dans les entreprises de vingt salariés au plus, les salariés auront droit, pour les heures effectuées au-delà du contingent conventionnel ou, à défaut, du contingent réglementaire, à un repos compensateur obligatoire égal à 50% des heures réalisées au-delà de la durée légale. Dans les entreprises de plus de vingt salariés, les heures supplémentaires réalisées à l'intérieur du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire égal à 50 % des heures effectuées au-delà de la 41^{ème} heure ; ce taux reste fixé à 100 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel ou, à défaut, du contingent réglementaire. (Cf. tableau n° 2)

2 – La portée des contingents conventionnels antérieurs

Les contingents négociés antérieurement à la date de publication de la loi sont réputés avoir été négociés sur le fondement de cette présente loi. Néanmoins, ils ne s'appliqueront en matière d'ouverture des droits à repos compensateur obligatoire que dans la limite du contingent réglementaire. Ainsi, pour les branches qui ont prévu un contingent supérieur au contingent réglementaire, le contingent conventionnel ne détermine que le seuil à partir duquel il est obligatoire de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail d'accomplir des heures supplémentaires, le seuil de déclenchement du droit à repos compensateur étant celui de 180 heures fixé par décret du 15 octobre 2002 et confirmé par le décret n° 2003-258 du 20 mars 2003 (Cf. tableau n° 1)

3- Le contingent réglementaire fixé à 180 heures et à portée supplétive

Le décret n° 2002-1257 du 15 octobre 2002 a porté le contingent d'heures supplémentaires de 130 heures à 180 heures par an et par salarié. Ce niveau a été confirmé, sous l'empire de la nouvelle loi, par le décret n° 2003-258 du 20 mars 2003.

Ce contingent est désormais unique. En effet, les dispositions transitoires spécifiques aux entreprises de 20 salariés au plus sont abrogées par le décret susvisé. Dès lors, la distinction entre entreprises de plus ou de vingt et moins est supprimée, l'ensemble des entreprises bénéficiant, quel que soit l'effectif, du nouveau niveau plus élevé du contingent.

Les salariés visés par ce contingent sont les ouvriers, employés agents de maîtrise et cadres mentionnés à l'article L.212-15-2 dits « cadres intégrés » soumis à un horaire collectif ainsi qu'aux salariés itinérants non cadres et aux cadres mentionnés à l'article L.212-15-3 qui n'ont pas signé de convention de forfait ou qui sont régis par une convention de forfait individuelle établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle. En outre, les itinérants non cadres soumis au forfait annuel en heures sont désormais exclus du contingent.

Compte tenu de la particularité de l'organisation de leur travail, les cadres en forfait annuel en heures restent en dehors du dispositif du contingent.

Par ailleurs, le décret n° 2003-258 du 20 mars 2003 a modifié les dispositions relatives au contingent en cas de modulation du temps de travail. Il est de 130 heures au lieu de 90 heures, sauf dans le cadre d'une modulation d'amplitude peu élevée, c'est-à-dire soit lors-

qu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an.

Enfin, le décret n°2002-1257 du 15 octobre 2002 a prévu que le ministre chargé du travail présentera à la Commission nationale de la négociation collective, au plus tard le 1er juillet 2004, un bilan de la négociation collective relative à la fixation des contingents d'heures supplémentaires et du recours aux heures supplémentaires. Au vu de ce bilan et après avis du Conseil économique et social, il sera procédé à un réexamen des dispositions réglementaires relatives aux contingents d'heures supplémentaires.

(tableaux page suivante)

Tableau n° 1 : le contingent d'heures supplémentaires applicable en fonction de la négociation de branche

contingent applicable situation de la branche	contingent réglementaire de 180 heures	contingent conventionnel
sans accord	seuil de saisine de l'inspecteur du travail seuil de déclenchement du droit à RCO	
accord antérieur à la loi et ayant fixé un contingent conventionnel inférieur à 180 heures		seuil de saisine de l'inspecteur du travail seuil de déclenchement du droit à RCO
accord antérieur à la loi et ayant fixé un contingent supérieur à 180 heures	seuil de déclenchement du droit à RCO	seuil de saisine de l'inspecteur du travail
accord signé postérieurement à la loi		seuil de saisine de l'inspecteur du travail seuil de déclenchement du droit à RCO

Tableau n° 2 : le repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires effectuées :	dans une entreprise :	ouvrent droit à un repos compensateur égal à :
à l'intérieur du contingent annuel conventionnel ou à défaut du contingent réglementaire	de 20 salariés ou moins	pas de droit à repos compensateur obligatoire
	de plus de 20 salariés	50% des heures effectuées au- delà de la 41 ^{ème} heure
au-delà du contingent annuel conventionnel ou à défaut du contingent réglementaire	de 20 salariés ou moins	50% des heures effectuées au- delà de la durée légale
	de plus de 20 salariés	100% des heures effectuées au- delà de la durée légale

Fiche n°4

LES MESURES EN FAVEUR DES PETITES ENTREPRISES

Compte tenu de leur spécificité, les entreprises de 20 salariés et moins font l'objet d'une attention particulière dans le cadre des nouvelles mesures.

Deux séries de dispositions allant dans le sens de la simplification et de l'assouplissement des règles applicables en matière de durée du travail concernent ainsi tout spécialement ces entreprises.

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, les règles relatives au repos compensateur obligatoire étaient plus avantageuses pour les entreprises de 10 salariés au plus. A titre de rappel, ce régime ne prévoyait le déclenchement du repos compensateur obligatoire qu'au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (les heures effectuées à l'intérieur du contingent n'ouvrant pas droit à repos). Ce dispositif est désormais étendu à toutes les entreprises de 20 salariés et moins.

Dorénavant, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent donc droit à un repos de 50 % de chaque heure accomplie pour les salariés des entreprises de 20 salariés et moins.

De plus, le régime transitoire du taux des heures supplémentaires dont bénéficient actuellement les entreprises de 20 salariés et moins devait prendre fin le 31 décembre 2002. Il est prolongé jusqu'au 31 décembre 2005. D'ici cette échéance, et sous réserve de la négociation dans l'intervalle d'un accord de branche étendu fixant un taux différent, le taux des quatre premières heures supplémentaires pour ces entreprises est de 10 %, au lieu de 25 % pour les autres.

Dans le cas des accords qui auraient expressément prévu que le taux des heures supplémentaires était de 25%, en limitant le taux de 10% pour les petites entreprises à la première année d'application de la durée légale, le taux de 25% prévu par l'accord pour les années suivantes s'applique y compris aux petites entreprises. Toutefois, un nouvel accord pourrait prévoir des taux différenciés en fonction de la taille des entreprises.

Il convient d'ajouter que les dispositions transitoires déjà prévues en faveur des entreprises de 20 salariés et moins restent en vigueur : le mécanisme d'imputation progressive des heures supplémentaires sur le contingent est ainsi maintenu. En vertu de ce dispositif, les heures supplémentaires ne s'imputeront intégralement sur le contingent qu'à compter du 1er janvier 2004 pour les entreprises de 20 salariés et moins. Ce mécanisme donne donc à ces entreprises la possibilité d'imputer les heures supplémentaires sur le contingent à partir de la 37e heure en 2003.

La prorogation du taux transitoire des heures supplémentaires s'applique aux entreprises de 20 salariés et moins telles que définies par la loi du 19 janvier 2000, qui n'ont eu à appliquer la durée légale qu'au premier janvier 2002 et qui bénéficiaient ainsi d'un régime transitoire pour la première année d'application. Le seuil d'effectifs s'apprécie ainsi de la

même façon que pour la date d'entrée en vigueur de la durée légale pour ce qui est du taux des heures supplémentaires de 10 % et du mécanisme d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent. En revanche, il s'apprécie par rapport à la date où l'on se situe pour ce qui est des droits à repos compensateur obligatoire, cette disposition étant codifiée et déconnectée de l'application dans le temps de la loi du 19 janvier 2000.

Fiche n°5

LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

1/ Régime antérieur à la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

Le code du travail prévoit deux modes d'annualisation du temps de travail permettant de calculer la durée du travail sur une base annuelle. Cette durée ne doit pas excéder, sur un an, une moyenne de 35 heures par semaines travaillées et en tout état de cause un plafond annuel de 1600 heures ; ce plafond constituant une limite au-delà de laquelle les heures effectuées sont des heures supplémentaires. Il s'agit de la modulation (article L. 212-8 du code du travail) et de la réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année (article L. 212-9 du code du travail).

La durée moyenne est calculée, si on raisonne en jours ouvrables comme dans le cas des congés payés, en partant du nombre de jours de l'année (365 ou 366) dont on déduit le nombre de jours de congés payés, le nombre de jours de repos hebdomadaire et le nombre de jours fériés mentionnés à l'article L.221-1 ne tombant pas un jour ouvrable.

Ainsi, selon le nombre de jours fériés, autres qu'un dimanche, compris dans l'année, la durée annuelle peut varier en deçà ou au-delà de 1600 heures. A titre d'exemple, le seuil annuel en 2002, avec un raisonnement en jours ouvrables, est égal à 365-52 jours de repos hebdomadaire - 30 jours de congés payés - 10 jours fériés prévus à l'article L. 222-1 qui, cette année ne tombent pas un dimanche, soit 273 jours travaillés divisés par 6 jours ouvrables, soit 45,5 semaines travaillées à 35 heures en moyenne ce qui est égal à 1592,54 arrondi à 1593 h.

Ce calcul fait apparaître que, selon les années, la durée annuelle du travail peut varier de 1590 heures à 1605 heures, ce qui entraîne un impact sur le déclenchement des heures supplémentaires. En effet, en application de l'article L.212-8 du code du travail, les heures qualifiées d'heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne annuelle et, en tout état de cause, de 1600 heures. Ainsi, lorsque la durée annuelle est inférieure à 1600 heures, ce seuil inférieur obtenu se substitue au seuil de 1600 heures pour le calcul des heures supplémentaires.

2 / Le nouveau dispositif

La loi généralise la durée de 1600 heures. Toutefois, cette durée constitue un plafond, les partenaires sociaux pouvant, s'ils le souhaitent, fixer un plafond annuel inférieur par accord collectif.

Ainsi, constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1600 heures ou du seuil moindre déterminé par accord.

Pour le calcul de la durée annuelle du travail des salariés n'ayant pas été présents pendant toute l'année, il convient de rappeler que l'une des clauses obligatoires devant figurer dans l'accord de modulation concerne le droit à rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période. Il appartient donc aux partenaires sociaux, signataires de l'accord de modulation, de prévoir des critères fixant cette durée du travail en envisageant, le cas échéant, une proratisation de la durée de 1600 heures tenant compte de la durée de travail effective du salarié pendant l'année de référence.

Enfin, dans un souci d'harmonisation, cette durée de 1 600 heures est utilisée, en matière de temps partiel sur l'année (temps partiel modulé ou temps partiel pour raisons familiales), pour la qualification des salariés à temps partiel tels que définis au dernier alinéa de l'article L. 212-4-2. Sont ainsi considérés, dans le cas du temps partiel modulé ou du temps partiel pour raisons familiales, comme salariés à temps partiel "les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 600 heures, ou si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail pratiquées dans l'établissement".

Fiche n°6

LES CADRES ET LES CONVENTIONS DE FORFAIT

La loi prévoit des modifications des textes antérieurs en ce qui concerne les cadres.

Les trois grandes catégories de cadres – cadres dirigeants, cadres « intégrés » et « autres cadres » définies respectivement aux articles L 212-15-1, L 212-15-2 et L 212-15-3 du code du travail – demeurent. Toutefois, la loi apporte des modifications dans trois domaines.

1) Les cadres dits « intégrés »

L'article 2 – VI de la loi du 17 janvier 2003 modifie l'article L 212-15-2 du code relatif aux cadres dits « intégrés » qui sont soumis au droit commun de la durée du travail. En effet, le législateur a considéré que le seul critère de l'horaire collectif ne suffisait pas à caractériser la situation de ces salariés dans la mesure où, en raison des fonctions confiées, ils peuvent effectuer des heures supplémentaires en nombre limité. Tel est le cas, par exemple, pour permettre la transmission de consignes ou préparer le travail des jours suivants.

C'est pourquoi les cadres relevant de cette catégorie sont désormais ceux « dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ».

Les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail peut épouser l'horaire collectif ou sont susceptibles de le suivre. Par exemple, ils peuvent en différentes occasions arriver un peu avant le reste des membres de l'atelier ou du service ou partir un

peu plus tard. L'horaire collectif garde néanmoins son rôle structurant dans le rythme de travail de ces cadres.

Les cadres ainsi qualifiés demeurent, comme auparavant, soumis au droit commun de la durée du travail.

2) Les cadres autonomes susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année

La définition des cadres autonomes – définis à l'article L 212-15-3-III du code du travail – est élargie dans la mesure où les trois critères cumulatifs préexistants – durée du temps de travail non déterminée du fait de la nature des fonctions, responsabilités exercées, degré d'autonomie pour l'organisation de l'emploi du temps – sont remplacés par le seul critère relatif à l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps dont doivent bénéficier les cadres concernés.

Ce changement de définition ne vaut que pour les cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours, les autres cadres relevant de l'article L 212-15-3 sont toujours ceux qui ne sont ni dirigeants ni intégrés.

La loi laisse une place plus grande aux conventions ou accords collectifs de branche étendus ou d'entreprise pour définir les cadres qui sont désormais susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année. Ainsi, « la convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés ».

Toutefois, les clauses obligatoires prévues par l'article L 212-15-3- III du code du travail demeurent. Ainsi, les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos, les conditions de contrôle de l'application de l'accord ou de la convention, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et de leur charge de travail doivent toujours être déterminées dans l'accord collectif.

3) Les itinérants non cadres

Désormais, les critères caractérisant les salariés itinérants non cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année deviennent alternatifs. Ainsi, ce sont, parmi les salariés itinérants qui ne sont pas cadres, ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou ceux qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Lorsqu'une seule des deux conditions est remplie, et dès lors qu'une convention ou qu'un accord de branche étendu ou d'entreprise l'a prévu, le salarié itinérant peut conclure une convention de forfait annuel en heures .

Par ailleurs, le décret du 15 octobre 2002 relatif à la fixation du contingent réglementaire annuel d'heures supplémentaires, confirmé par le décret du 20 mars 2003 s'agissant des

salariés soumis à contingent– désormais supplétif, cf. fiche n° 3 – a exclu les itinérants non cadres ayant conclu une convention de forfait annuel en heures du mécanisme du contingent. C'est à l'accord de fixer la durée annuelle applicable, sans limitation au niveau du contingent.

S'agissant des accords antérieurs, la loi ne modifie pas l'obligation de définir les catégories de cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours dans l'accord collectif. Les accords antérieurs ne sont pas remis en cause par cette nouvelle législation. Lorsque ces accords n'avaient pas défini les catégories de cadres, des réserves renvoyant à des accords complémentaires de branche ou d'entreprise avaient été faites dans les arrêtés d'extension. Elles ne sont pas levées.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conservent la possibilité de négocier un avenant s'ils souhaitent élargir les catégories de cadres concernés au regard de cette nouvelle définition.

Fiche n°7

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET) a été créé par la loi n°94-640 du 25 juillet 1994. Il a été réformé par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 puis par la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi qui y apporte des modifications majeures.

Défini à l'article L227-1 du code du travail, le compte épargne temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire. Sa mise en place relève d'une négociation entre les partenaires sociaux. Son usage par le salarié répond au désir de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur. Il existe toutefois une exception limitée à ce caractère volontaire qui correspond à l'hypothèse dans laquelle des heures utilisées au-delà de la durée collective sont affectées au compte et qui est développée ci-dessous.

Conçu initialement comme une épargne temps permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif devient également, du fait des nouvelles dispositions légales, le moyen pour celui-ci de se constituer une épargne si cette option est retenue par les partenaires sociaux dans les conditions légales.

La présente fiche récapitule l'ensemble du droit existant relatif au CET.

Le champ d'application du dispositif

Le compte épargne temps peut s'appliquer dans toutes les professions et entreprises pour lesquelles peuvent être conclus des accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissement qui sont énumérées à l'article L131-2 du code du travail (soit dans tout organisme de droit privé, au sein des établissements publics industriels et commerciaux et des établissements publics mixtes, ou pour tout type de salarié, y compris les employés de

maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, travailleurs à domicile et assistantes maternelles).

Concernant le secteur rural, l'article L227-1 précise que le compte épargne temps peut également être mis en place dans les professions agricoles qui utilisent les services des salariés définis à l'article L722-20 (1° à 3°, 6 et 7) du code rural.

Les conditions de mise en place

Le compte épargne temps nécessite soit une convention ou accord collectif étendu, soit une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions de l'article L132-19 et suivants du code du travail. Il s'agit notamment d'un accord d'entreprise ou d'établissement susceptible de faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L132-26.

Les clauses obligatoires de l'accord collectif

L'accord collectif doit préciser les points suivants :

- La durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise qui est requise pour pouvoir bénéficier du compte,
- Les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte. Si le compte est géré en temps, les modes de conversion des éléments monétaires doivent être prévus comme auparavant. Si le compte est géré en argent, l'accord doit prévoir les modes de conversion des éléments temps en argent ainsi que les conditions de revalorisation des sommes présentes sur le compte.
- Les conditions normales d'utilisation du compte : les types d'utilisation possibles, les modalités d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices.
- Les conditions particulières d'utilisation du compte : les conditions de transfert des droits du salarié en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Les modalités d'alimentation du compte

L'alimentation en temps

Les différentes sources d'alimentation par des éléments en temps sont les suivantes :

- 10 jours maximum de congés payés par an sans limitation quant au nombre d'années ainsi que la 5ème semaine de congés payés dans le cadre d'une création d'entreprise ou d'un congé sabbatique dans la limite de 6 années (article L122-32-25). Dans le cas où il est fait usage de la faculté d'utiliser le compte épargne temps en vue de se constituer une épargne, seule la 5ème semaine de congés payés annuels peut être monétarisée,
- les heures correspondant au repos compensateur de remplacement,

- les jours de repos des cadres en forfait jours,
- Une partie des jours de repos à l'initiative du salarié dans le cadre de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos,
- La moitié des jours de repos dans le cadre d'une RTT aidée définie à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces différents éléments en repos correspondent aux modes légaux d'alimentation en temps et sont admis dans la limite de 22 jours ouvrés par an.

- Des congés conventionnels peuvent également alimenter le CET sans que la limite de 22 jours s'applique.
- Enfin, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, les heures effectuées au delà de la durée collective peuvent également être affectées au CET dans la limite de 5 jours par an et de 15 jours maximum en tout. Elles sont utilisées à titre collectif ou individuel dans les conditions fixées par l'accord collectif.

L'affectation de jours de congés ou de jours de repos issus de la RTT sur un CET a pour effet d'élever le volume annuel d'heures de référence.

L'alimentation en argent

Le compte épargne temps peut être abondé par les éléments financiers suivants :

- Les primes et indemnités conventionnelles
- Tout ou partie des primes attribuées au salarié dans le cadre d'un accord d'intéressement mis en place conformément aux articles L441-1 et suivants si la convention ou l'accord collectif, au sens de l'article L131-2, instituant le CET le stipule (article L444-6).
- Les sommes issues de la répartition de la réserve de participation prévue à l'article L442-4 à l'issue de leur période d'indisponibilité si la convention ou l'accord collectif le stipule (article L444-6).
- Les sommes versées dans un plan d'épargne entreprise par le salarié ou par l'entreprise en application de l'article L443-7, à l'issue de leur période d'indisponibilité si la convention ou l'accord collectif le stipule (article L444-6).
- Une fraction de l'augmentation de salaire prévue par un accord de salaires dans les conditions fixées par l'accord, sous réserve que les salaires conventionnels minimaux et le SMIC soient respectés.

Cette liste est limitative, toutefois l'employeur peut accorder un abondement supplémentaire pour encourager l'épargne temps dans les conditions prévues par l'accord collectif.

La durée du congé

La durée minimale du congé est de 2 mois à défaut de toute disposition contraire dans l'accord collectif qui peut la réduire ou l'augmenter.

Les délais d'utilisation

Le congé doit être pris dans les 5 ans en principe mais il est de 10 ans si le salarié a un enfant de moins de 16 ans ou un parent dépendant ou un parent âgé de plus de 75 ans. Le délai d'utilisation court à partir de 2 mois de congé. En cas d'utilisation d'une partie du crédit temps accumulé, le délai ne recommence à courir pour le solde qu'à compter du moment où le nombre de jours restant sur le CET correspond à nouveau à la durée minimale applicable c'est à dire deux mois ou la durée prévue dans l'accord collectif.

Ces délais d'utilisation ne s'appliquent pas aux accords pris en application de la loi du 13 juin 1998 (article 28 de la loi du 19/1/2000).

Les types de congés possibles

Les types de congés possibles pouvant être pris sont librement déterminés par l'accord collectif.

- Il peut s'agir notamment d'un congé pour convenances personnelles, d'un congé parental, d'un congé sabbatique (les conditions mises doivent être identiques ou plus favorables que la loi), d'un congé pour création d'entreprise, ou d'un congé de fin de carrière.
- Il peut s'agir également d'un passage à temps partiel dans les cas suivants : un congé parental d'éducation dans le cadre de l'article L122-28-1, dans le cas d'une maladie, d'un accident ou du handicap grave d'un enfant à charge conformément à l'article L122-28-9, dans le cas du passage d'un temps plein à un travail à temps partiel choisi dans le cadre de l'article L212-4-9.
- Il peut s'agir également d'une formation dans le cadre des actions prévues aux articles L932-1 et L932-2 pour rémunérer les temps de formation effectués hors temps de travail.
- Enfin, le compte épargne temps peut également être utilisé en cas de cessation progressive ou totale d'activité d'un salarié de plus de 50 ans. Dans ce cas, le délai maximum d'utilisation ne s'applique pas.
- Un accord collectif peut prévoir une affectation collective des heures de travail sur le compte épargne temps. L'utilisation de ces heures peut permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir éventuellement au chômage partiel. En revanche, les jours affectés individuellement par le salarié sur le CET ne peuvent faire l'objet d'une utilisation collective.

L'indemnisation du congé

Les modalités de valorisation en temps des primes et indemnités doivent être fixées par l'accord collectif.

Les indemnités de congés doivent être établies par la multiplication du nombre de jours indemnifiables accumulés par le taux de salaire journalier calculé sur la base du salaire au moment de la prise du congé. Elles ont le caractère de salaire, mais sont exonérées d'im-

pôt lorsque les droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement de sommes issues de l'intéressement, de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

L'assurance des créances des salariés pris en charge par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) s'applique aux droits épargnés. Différents accords prévoient également la souscription d'une assurance pour les sommes dues au salarié qui ne seraient pas couvertes par l'AGS.

Cas d'absence d'utilisation du compte

- Cas de la renonciation

Les modalités de la renonciation doivent être prévues par accord collectif.

L'accord pourra ainsi prévoir, soit le versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation, soit la prise d'un congé unique ou de congés échelonnés permettant de solder les droits du salarié.

Si le salarié avait cumulé le report de sa 5^{ème} semaine de congés payés en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise, les dispositions de l'article L122-32-25 alinéa 3 doivent s'appliquer : les congés reportés doivent être pris à raison de 6 jours par an en sus des congés annuels, jusqu'à épuisement des droits.

- Cas de la rupture du contrat

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET. Cette indemnité est calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise du congé, avec pour base de calcul le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

Transfert

Les règles qui s'appliquent en la matière sont celles qui sont fixées par l'accord. En effet, l'accord collectif doit prévoir les conditions de transfert au sein du même groupe, d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre. Les conditions de transfert du CET d'une entreprise à une autre peuvent être prévues par une convention ou un accord interprofessionnel.

A défaut de clauses conventionnelles s'applique le régime de la rupture du contrat de travail.

Les suites du congé

A l'issue de son congé, le salarié a droit de retrouver son emploi précédant ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le sort des accords déjà conclus ayant anticipé les nouvelles dispositions légales

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement déjà conclus prévoyant une monétarisation du compte pourront prendre effet à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales dès lors qu'ils comportent bien l'indication des modalités de valorisation en argent des éléments monétaires du compte et n'autorisent pas la monétarisation des jours de congés payés au-delà de 5 jours par an.

Pour les accords collectifs de branche, la révision de l'arrêté d'extension sur demande des partenaires sociaux ou la conclusion d'un avenant et son extension seront nécessaires.

Une instruction à venir (DRT-DSS-DLF) précisera les traitements social et fiscal des sommes liées au CET.

Fiche n°8

L'ASTREINTE

La loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi modifie l'article L. 212-4 bis en affirmant la compatibilité de l'astreinte et des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

L'astreinte, qui est une "période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif".

Le texte précise la situation du salarié lorsqu'il n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte. Dans ce cas, l'astreinte est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail (11 h consécutives pour le repos quotidien, 35 h consécutives pour le repos hebdomadaire).

Cependant, comme l'indiquait la circulaire 2000-03 du 3 mars 2000, dans le cas où l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de "travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement" dans le cadre défini aux articles L. 221-12 et D. 220-5, le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien. Lorsqu'une intervention a lieu durant un jour de repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. La dérogation au repos quotidien est possible à condition que des périodes au moins équivalentes de re-

pos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif (article D. 220-7).

Les autres dispositions relatives aux astreintes sont inchangées, notamment les compensations financières ou sous forme de repos auxquelles elles donnent lieu.

L'attention des services est appelée sur la fréquence du recours aux astreintes et les abus éventuels qui seraient constatés, consistant à placer de façon trop importante un salarié en position d'astreinte, devraient être signalés aux services de l'administration centrale (Direction des relations du travail, Bureau de la durée et de l'aménagement du temps de travail - NC 2).

Fiche n°9

TEMPS DE TRAJET ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Lors des débats parlementaires de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, la question de la qualification des temps de trajet au regard du temps de travail effectif a été soulevée.

Afin d'apporter des éléments de réponse à cette question, la présente fiche a pour objet de préciser les critères à retenir pour qualifier ces temps de trajet.

Aux termes de la législation actuelle, le temps de travail effectif se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour qualifier les temps de trajet au regard de la définition du temps de travail effectif, il convient de se référer aux critères susvisés posés par l'article L.212-4 du code du travail et à la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point. A cet égard, il convient de distinguer les différentes situations suivantes :

I - Trajet du domicile au siège de l'entreprise : ce temps de trajet n'est pas en principe qualifié de temps de travail effectif.

Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise n'est pas considéré comme un temps de travail effectif (Cass. soc. 16 mai 2001 Lorin-Blandin c/ MACIF). Il en est ainsi même si le salarié conducteur organise le ramassage d'autres salariés à la demande de l'employeur et avec un véhicule de l'entreprise (Cass. soc. 21 Mai 1992 Delussu c/ soc. Vetra)

II - Trajet du siège de l'entreprise au lieu de chantier : ce temps de trajet est le plus souvent qualifié de temps de travail effectif sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire.

Le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise.

C'est le cas notamment :

- lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre les différents chantiers (Cass. soc. 16 janvier 1996 SODAREC)
- lorsque les salariés sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés sur un chantier (Cass. Soc. 31 mars 1993 Soc. PRUNEVIELLE)
- Lorsque les salariés sont tenus de se rendre au siège de l'entreprise avant l'heure d'embauche sur les chantiers, afin de prendre et de ramener le camion et le matériel (Cass. Soc. 13 mars 2002. Da Silva et Barbosa) ou de procéder au chargement et au déchargement de matériaux (Cass. soc. 12 juillet 1999 Machado c/ Soc. Lafon).

Si ces critères sont réunis, le fait que ces temps de trajet ne se situent pas pendant l'horaire habituel de travail ne remet pas en cause la qualification de temps de travail effectif :

Ainsi est considéré comme temps de travail effectif le temps de trajet effectué en dehors de l'horaire habituel de travail, par le salarié qui conduit un véhicule nécessaire à son activité, notamment pour transporter du matériel ou du personnel (Cass. soc 8 janvier 1985 Soc. C.I.E.F et 20 février 1990 Soc. BIDAULT).

A contrario, ces temps de trajet ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, dès lors que les déplacements ont lieu en dehors du temps habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que c'était pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait lesdits déplacements (Cass. soc. 16 décembre 1997 Soc ADEQUAT).

De même, le trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier en cas de passage volontaire par le siège ne devrait pas a priori constituer un temps de travail effectif si un tel passage n'est pas imposé par l'employeur mais est laissé au libre choix du salarié. Il s'agirait du cas où le salarié a la simple faculté et non l'obligation de passer par l'entreprise afin de bénéficier des moyens de transport assurés par l'employeur pour se rendre sur les chantiers. Cependant cette faculté offerte au salarié doit faire apparaître une réelle liberté dans le choix des modalités de transport et la possibilité de se rendre directement aux chantiers.

Par accord collectif ou par usage, un temps de trajet ne répondant pas aux critères posés par la jurisprudence peut être considéré comme du temps de travail effectif et être rémunéré comme tel. Une indemnité conventionnelle de trajet peut, en outre, venir se cumuler avec la rémunération versée au salarié au titre du temps de trajet répondant à la qualification de temps de travail effectif.

Ainsi, s'agissant plus particulièrement des stipulations de la convention collective nationale des ouvriers et employés du bâtiment du 8 octobre 1990 relatives à l'indemnité de trajet, la Cour de cassation, qui a eu à se prononcer sur la portée de cette clause, a indiqué que cette indemnité forfaitaire a pour objet de compenser la sujétion que constitue pour le salarié l'obligation de se rendre chaque jour sur les chantiers et d'en revenir et doit, de ce fait, être versée indépendamment de la rémunération du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail et du moyen de transport utilisé (Cass. soc. 6 mai 1998 Abadie c./ Martins).

III - Trajet du domicile au lieu de chantier : ce temps de trajet n'est pas en principe décompté comme du temps de travail effectif.

En application des principes susvisés, ce temps de trajet n'est pas normalement décompté comme temps de travail effectif dès lors que le salarié a la possibilité de se rendre directement sur le chantier, sans avoir à passer par l'entreprise.

Fiche n° 10

REVISION, RENOUVELLEMENT ET DENONCIATION DES ACCORDS NEGOCIES SOUS LE REGIME DE L'ARTICLE 19 DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000.

L'article 15 de la loi a pour effet d'abroger l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, à l'exception du XIV qui a trait au bénéfice de conventions d'appui et d'accompagnement individuelles ou collectives pour les entreprises et les branches qui mettent en œuvre des réorganisations du travail et des conditions de travail, y compris au moyen des contrats de plan Etat-région.

Il tire les conséquences de la création d'un nouvel allègement de cotisations sociales sur les bas salaires, applicable dès le 1er juillet 2003, dissocié de la réduction du temps de travail. Il est donc mis fin à compter de cette date aux modalités d'accès à l'allègement telles que prévues à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. A ce titre, la possibilité de pouvoir conclure un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail par un salarié mandaté ou, à défaut, par un délégué du personnel, est supprimée.

A partir du 1er juillet 2003, les accords collectifs relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ne pourront ainsi être négociés que dans le cadre du droit commun de la négociation collective, en application des dispositions prévues aux articles L. 132-2 et suivants du code du travail.

Les clauses des accords conclus antérieurement ne sont pas remises pour autant en cause, ainsi que leur équilibre (cf. fiche n°11 sur la sécurisation des accords).

1- Accords signés avec les délégués syndicaux.

Les accords signés avec les délégués syndicaux, dans le cadre du V de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, poursuivent leurs effets. Leur révision, leur renouvellement ou leur dénonciation peuvent se faire dans les conditions de droit commun et ne nécessitent donc plus la condition majoritaire imposée pour l'accès aux aides de l'Etat.

2- Accords signés selon des modalités dérogatoires.

Afin d'assurer la pérennité des accords d'entreprise signés selon des modalités dérogatoires dans le cadre des VI (salariés mandatés) et VII (délégués du personnel) de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, la loi sécurise les accords qui auront été signés, approuvés et validés avant le 1er juillet 2003, afin de préserver le statut collectif négocié dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000.

Cependant, ces accords, conclus selon un mode dérogatoire de négociation, cesseront de produire leurs effets en cas de conclusion d'un accord collectif négocié qui s'y substituera en application des articles L.132-18 et suivants du code du travail, c'est-à-dire conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux. Par contre, ces accords pourront faire l'objet de révision et de renouvellement, selon les mêmes modalités que leur conclusion.

Toutefois, l'aménagement de ces accords par les partenaires sociaux ne pourra avoir pour conséquence la remise en cause des clauses qui ont été déterminantes pour bénéficier de l'allégement prévu à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, notamment celles relatives à la durée du travail ou au périmètre de l'accord. Néanmoins, il peut se révéler que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise nécessite l'adaptation de certaines clauses de l'accord.

Aussi, les dispositions organisant le mandatement (VI de l'article 19) et l'accord par un délégué du personnel (VII de l'article 19) peuvent elles s'appliquer à la négociation d'un renouvellement ou d'un avenant de révision de l'accord de réduction du temps de travail conclu avec un salarié mandaté ou avec un délégué du personnel :

- dans le cas du mandatement, l'organisation syndicale signataire de l'accord doit désigner un salarié, avec toutes les précisions assignées au mandat : modalités de désignation, fixation des termes de la négociation, obligations d'information du mandataire vis-à-vis du syndicat mandant, conditions de conclusion et de signature, conditions de résiliation du mandat, conditions du suivi de l'accord de la révision ou du renouvellement. L'avenant de révision ou de renouvellement de l'accord conclu avec le salarié mandaté doit être approuvé par la majorité des salariés à la majorité de suffrages exprimés.
- dans le cas d'un accord signé par les délégués du personnel, l'avenant de révision ou de renouvellement est négocié avec les délégués du personnel. Cet avenant doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale.

La dénonciation obéit à des règles différentes dès lors qu'il est mis fin au dispositif juridique prévu à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Ainsi, il ne peut y avoir de négociation et de conclusion d'un accord de substitution, hormis s'il est conclu avec un délégué syndical dans le cadre du droit commun de la négociation collective. L'article 15 de la présente loi ne fait d'ailleurs produire les effets de l'article 19 qu'aux seuls accords renouvelés ou révisés.

L'accord ne peut être dénoncé que par une des parties ayant signé l'accord initial, en respectant la durée du préavis initialement fixée par l'accord. En l'absence de disposition expresse, le préavis est de trois mois. Ainsi, l'accord peut être dénoncé, suivant le cas, par l'employeur, par un salarié mandaté par l'organisation signataire de l'accord (l'objet du mandat étant la dénonciation) ou par les délégués du personnel. Les modalités d'approbation par les salariés et de validation par une commission paritaire n'ont pas à être mises en œuvre du fait de l'abrogation du dispositif de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

Il convient de préciser que, dans les différents cas de figure, le régime juridique du mandat est celui prévalant à la conclusion de l'accord initial, la protection du salarié mandaté obéissant également à la même règle.

Fiche n° 11

LA SECURISATION

1 - L'objectif de la loi est de donner leur plein effet aux accords de branche ou d'entreprise négociés antérieurement à la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, en application des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

En effet, l'abrogation de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 dissocie les dispositions relatives à la réduction du temps de travail du bénéfice des allègements. Or, les accords conclus en application de cette loi l'ont été sur la base d'une négociation liant la réduction et l'aménagement du temps de travail avec le bénéfice des aides financières de l'Etat.

Ce lien disparaissant, la sécurisation de l'ensemble des dispositions relatives à la réduction du temps de travail est donc parue nécessaire afin que ne soient pas fragilisées dans les entreprises les nouvelles organisations du temps de travail issues des négociations.

2 - L'article 16 sécurise également un certain nombre des stipulations des accords conclus sur le thème du temps de travail, qui ne disposaient pas de base légale lors de leur signature mais qui en trouvent une dans le cadre de la loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

En effet, certaines stipulations étaient légalement inapplicables en raison de leur contrariété avec les dispositions du droit positif tel qu'il résultait des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

S'agissant des accords de branche, ces stipulations avaient fait l'objet, lors de l'arrêté d'extension, de réserves d'interprétation, en neutralisant les effets en ce qu'elles pouvaient avoir de contraire à ces deux textes législatifs.

Dès lors que ces stipulations sont conformes aux dispositions de la nouvelle loi, l'article 16 leur reconnaît une base juridique justifiant leur application au niveau des accords d'entreprises et la révision des arrêtés d'extension au niveau des accords de branches, à la demande des partenaires sociaux.

L'article 16 prévoit, en effet, que ces clauses sont réputées signées sur le fondement de la présente loi et sont, par conséquent, réputées valides. C'est ce que le Conseil constitutionnel a confirmé dans sa décision 2002-465 DC du 13 janvier 2003 : "(l'article 16) a pour seule portée de rendre insusceptibles d'être contestés à l'avenir devant la juridiction compétente des accords antérieurs qui n'étaient pas conformes à la législation applicable lors de leur signature mais seraient conformes aux dispositions de la loi déferée."

3 - Les stipulations des accords collectifs qui sont concernées ont trait aux dispositions relatives à la monétarisation du compte épargne temps, à la définition des cadres pouvant relever du forfait jours, à la définition des itinérants non cadres et à la durée annuelle de 1600 heures. Pour l'ensemble de ces thèmes, vous devez vous reporter aux fiches correspondantes. En ce qui concerne le contingent d'heures supplémentaires, une disposition législative spécifique (article 2B de la loi) a été explicitée à la fiche n°3.

Par souci d'assurer tant au salarié qu'à l'employeur un cadre juridiquement sûr, le législateur a souhaité lever toute ambiguïté sur la règle de droit applicable. La validité des conventions et accords précédemment conclus sera ainsi appréciée au regard des nouvelles dispositions de la loi.