

# Loi portant réforme du temps de travail

Source : Loi. n°2008-789, 20 août 2008, JO 21 août.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail marquerait « la fin des 35 heures imposées » selon Xavier BERTRAND, Ministre du Travail. Les Syndicats y voient de leur côté une « déréglementation sans précédent » du droit du travail, dix ans après le vote de la première loi Aubry sur les 35 heures. Rappelons que ce texte, qui s'articule en deux parties, transcrit dans le Code du Travail, mais avec quelques changements, la position commune du 9 avril 2008 sur « la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme » signée par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME.

Après le volet « démocratie sociale », le texte comporte une partie consacrée au « temps de travail ». Si le premier volet est plutôt consensuel car il reprend les grandes lignes de la position commune, en revanche la seconde partie, ajoutée unilatéralement par le Gouvernement, a suscité la colère des syndicats et a été sévèrement critiquée par l'opposition.

L'article 17 de la position commune permettait à titre expérimental et sous condition à certains accords d'entreprise de déroger aux contingents conventionnels d'heures supplémentaires fixés par les accords de branche signés avant la loi du 4 mai 2004.

Or, la loi du 20 août donne plus d'espace à la négociation d'entreprise, sur le contingent mais également sur l'aménagement du temps de travail. Autre thème abordé : les forfaits annuels en jours et le compte épargne-temps.

Deux points essentiels ne sont pas modifiés : les majorations de salaire pour heures supplémentaires, la durée légale du travail qui reste fixée à 35 heures hebdomadaires.

## **TOUR D'HORIZON DES NOUVELLES REGLES APPLICABLES :**

- **La négociation d'entreprise** prime sur celle de branche pour fixer la durée du travail.
- **Le contingent d'heures supplémentaires** est défini par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.  
A défaut d'accord, il est fixé par décret.  
Les heures effectuées au-delà du contingent annuel n'ont plus à être autorisées par l'Inspecteur du Travail.  
  
Les contingents conventionnels prévus par des conventions et accords conclus avant la loi restent en vigueur, tant que les clauses en question ne sont pas dénoncées ou ne sont pas modifiées par un nouvel accord collectif.
- **Toute référence dans le Code du Travail à un repos compensateur obligatoire** est supprimée.  
Seule subsiste pour toute heure supplémentaire au-delà du contingent une contrepartie obligatoire en repos, en plus des majorations actuelles de salaire.
- **La possibilité de monétiser les repos compensateurs de remplacement** instaurée par la loi pouvoir d'achat du 8 février 2008 est pérennisée.
- **Le forfait hebdomadaire ou mensuel de droit commun entre dans le Code du Travail.**  
L'employeur peut recourir aux conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel.  
Ce principe est désormais inscrit dans le Code du Travail. Ce type de forfait est ouvert aux salariés, cadres ou non cadres, et l'employeur peut l'utiliser même en l'absence d'accord collectif.

- **La possibilité pour les cadres en forfaits jours de racheter des jours de repos** est pérennisée, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail fixé par accord collectif. A défaut de précision, le maximum est de 235 jours.
- **Les dispositifs d'aménagement du temps de travail** (modulation, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur quatre semaines ou sur l'année, travail par cycles et temps partiel modulé sur l'année) fusionnent sous un seul régime.
- **Le compte épargne-temps** peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. La possibilité pour un salarié de demander à monétariser les droits affectés sur le CET, même si l'accord instituant le CET ne l'autorise pas, est désormais inscrite de façon pérenne dans le Code du Travail. Ce rachat ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'employeur.
- **La condition d'ouverture du droit à congés payés est réduite.**  
Jusqu'à présent, le droit à congés payés d'un salarié en CDI ne lui était ouvert que s'il avait effectué chez le même employeur au moins un mois de travail effectif (ou une période équivalente) au cours de la période de référence.  
Désormais, pour prétendre à un congé payé, il lui suffira d'avoir effectivement travaillé pendant un temps équivalant à un minimum de **10 jours** chez le même employeur.  
Le cadre de « la période de référence » n'est plus évoqué.