

## **Heures supplémentaires et contingent : ce qui change**

**Après la loi de modernisation de l'économie du 4 août, voici la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 (JO 21/8), ces deux lois faisant suite à la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.**

Si la première partie de la loi, consacrée à la représentativité syndicale et au dialogue social, est une fidèle transcription de la position commune des partenaires sociaux du 9 avril 2008, la seconde partie de la loi, relative au temps de travail, contient des dispositions innovantes présentées comme étant de nature à apporter aux entreprises la flexibilité demandée, notamment pour accomplir plus facilement des heures supplémentaires et ne pas être bloqué par le contingent[1].

Un des grands changements opérés par la loi est de faire prévaloir les accords d'entreprise sur les accords de branche pour fixer les règles applicables en matière d'heures supplémentaires, de contingent, etc. Mais le législateur ne donnant pas aux petites entreprises les moyens de négocier, celles-ci dépendent d'une hypothétique négociation au niveau de la branche. Ceci est d'autant plus regrettable que le recours aux heures supplémentaires concerne surtout les TPE !

Concernant les heures supplémentaires et le contingent, la loi prévoit les règles suivantes.

### **Majorations pour heures supplémentaires**

Aucun changement n'est apporté par la loi : le taux de majoration est fixé, avec un plancher de 10%, par l'accord de branche ou l'accord d'entreprise. Notons que dans la majorité des cas, compte tenu des accords existants, le taux applicable aux 4 premières heures supplémentaires est de 25%.

### **Repos compensateur de remplacement (RCR)**

Les heures supplémentaires sont payées ou transformées en RCR, le législateur clarifiant le recours à ce repos : soit il est prévu par accord collectif, soit, à défaut, et en l'absence de délégué syndical, le RCR est mis en place par l'employeur à condition que les représentants élus ne s'y opposent pas.

### **Fixation du contingent**

Le contingent est fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord collectif, un décret fixe le contingent.

La situation actuelle sur le contingent reste donc inchangée pour les entreprises tant que l'accord collectif n'est pas modifié. Quant à celles qui, faute de disposition conventionnelle, appliquent le contingent réglementaire, il reste fixé à 220 h, dans l'attente d'un nouveau décret.

Une mesure intéressante est à signaler : il n'est plus nécessaire de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail pour dépasser le contingent. De même, il n'y a plus à l'informer pour faire des heures supplémentaires dans la limite du contingent :

ceci était, en pratique, fort peu suivi et il est heureux que cette obligation ait été supprimée.

### **Repos compensateur obligatoire (RCO)**

Ce repos est octroyé aux salariés en cas de dépassement du contingent ; le Conseil constitutionnel a censuré plusieurs dispositions de la loi sur ce point.

Il est prévu dorénavant que :

- pour les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent, l'accord collectif, d'entreprise ou de branche, peut prévoir une contrepartie en repos.

L'ancienne disposition légale prévoyant un RCO de 50% dans les entreprises de 20 salariés et plus pour les heures supplémentaires au-delà de 41 h par semaine est donc supprimée. Il faudra veiller toutefois au contenu de l'accord collectif, celui-ci pouvant accorder un tel repos.

- pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent, le RCO est fixé par accord collectif ou, à défaut, par décret (auparavant, il était fixé par la loi). Dans l'attente de ces textes, il reste fixé au taux actuel (50% dans les entreprises de 20 salariés et moins, 100% dans les autres). Donc, dans l'immédiat, rien ne change.

### **Conditions de recours aux heures supplémentaires**

Pour effectuer des heures supplémentaires dans la limite du contingent, la procédure est simplifiée : il faut informer le comité d'entreprise (à défaut les DP) et l'obligation de prévenir l'inspecteur du travail est supprimée.

La simplification est aussi de mise pour faire des heures supplémentaires au-delà du contingent : il faut solliciter l'avis du CE (à défaut des DP) et l'obligation de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail est supprimée.

Une nouvelle obligation est toutefois créée : en l'absence d'accord collectif sur le contingent, les modalités d'utilisation du contingent donnent lieu à une consultation du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel) au moins une fois par an.

**En conclusion**, dans l'immédiat, la portée de la loi est réduite. On retiendra surtout que le recours à l'inspecteur du travail est supprimé mais le dépassement du contingent génère toujours un repos compensateur. Il faut attendre que de nouveaux accords soient conclus sur le contingent et le repos compensateur obligatoire. A cet égard, les petites entreprises ne peuvent pas négocier faute de partenaires sociaux.

### **Références**

Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21/8)

[1] D'autres mesures sur la durée du travail, relatives notamment aux forfaits et aux mécanismes d'aménagement du temps de travail, ne sont pas traitées dans cet article.