

35 HEURES DANS LES ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS ET MOINS : COMMENT PASSER A 35 HEURES ?

Rappel

Au 1^{er} janvier 2002, la durée légale hebdomadaire a été abaissée à 35 heures dans les entreprises de 20 salariés et moins. Désormais, les heures effectuées entre 35 heures et 39 heures sont considérées comme des heures supplémentaires (voir fiche « régime des heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins »).

Devez-vous pour autant réduire le temps de travail de vos salariés ?

Deux choix s'offrent à elles :

1. **Maintenir le temps de travail à 39 heures**

Le contingent d'heures supplémentaires réglementaire (nombre d'heures supplémentaires maximum effectuées par an et par salarié sans autorisation préalable de l'Inspection du Travail) permet de rester à 39 heures sauf dispositions conventionnelles contraires. L'employeur doit dans ce cas rémunérer chaque heure supplémentaire au taux légal (+10% minimum)

Cette solution est désormais envisageable au moins jusqu'au mois de juillet 2004 (sauf accord de branche réduisant le contingent en deçà de 180 heures).

A cette date, les partenaires sociaux établiront un bilan sur la négociation collective et le contingent d'heures supplémentaires sera réexaminé.

2. **Réduire le temps de travail des salariés de son entreprise à 35 heures**

AVANT LE 1^{ER} JUILLET 2003

- Si le chef d'entreprise souhaite opter pour des techniques d'aménagement du temps de travail particulières telles que réduction du temps de travail par l'attribution de jours de RTT sur l'année, modulation, forfait jours pour les cadres, il devra mettre en place la réduction du temps de travail **de façon négociée** :

- Dans les entreprises de plus de 11 salariés

- **par application d'un accord de branche étendu** *
- **par accord d'entreprise**, à défaut d'accord de branche. L'accord doit être signé par l'employeur et :
 - un délégué syndical ou à défaut un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, ou, à défaut,
 - par un salarié de l'entreprise mandaté par la CGT, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ou FO.L'employeur doit informer les unions syndicales départementales par lettre recommandée avec accusé réception. Les syndicats ont deux mois à compter de la date à laquelle ils ont été informés pour mandater un salarié,
 - par le délégué du personnel de l'entreprise uniquement en cas d'échec de la tentative de mandatement

- Dans les entreprises de moins de 11 salariés

- **par le biais d'un document unilatéral** à condition qu'aucune des procédures décrites pour les entreprises de plus de 11 salariés ne s'applique. Ce document doit être ratifié par les salariés et une commission paritaire locale.
- Si le chef d'entreprise ne souhaite pas bénéficier des allègements de charges sociales Aubry II ni des techniques particulières d'aménagement du temps de travail, il pourra mettre en place directement les 35 heures **par simple décision unilatérale**. Cependant, il aura un choix limité pour organiser la RTT (réduction hebdomadaire ou sur une période de 4 semaines).

*Pour connaître la liste des accords de branches étendus de réduction du temps de travail et les modalités de négociation d'un accord d'entreprise, vous pouvez consulter www.35h.travail.gouv.fr/guide/accordbranche/texte2.asp

A PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2003

A compter de cette date, l'allègement de cotisations « 35 heures » dit Aubry II est supprimé. Est institué un seul et nouvel allègement dégressif des cotisations patronales de sécurité sociale pour toute entreprise qu'elle ait réduit ou non son temps de travail. Les entreprises bénéficiant de l'allègement 35 heures avant le 1er juillet 2003 auront un régime un peu plus favorable jusqu'au 1^{er} juillet 2005 (pour plus d'informations voir fiche technique sur le nouvel allègement).

Parallèlement à cette suppression, **il ne sera plus possible non plus de réduire le temps de travail par un accord d'entreprise signé par un salarié mandaté, un délégué du personnel, un simple référendum.**

Vous pourrez donc passer à 35 heures :

- Soit par application directe d'un accord de branche étendu à condition qu'il existe. Cela vous permettra de réduire le temps de travail de vos salariés selon les modalités prévues par votre branche professionnelle et d'accéder peut être ainsi (si c'est prévu) à des modalités d'aménagement du temps de travail que seul un accord peut prévoir (exemple : modulation – jours de RTT sur l'année).
- A défaut d'accord de branche, si vous ne disposez pas de délégué syndical vous permettant de signer un accord d'entreprise, par simple décision unilatérale de votre part. Cette solution, nous vous le rappelons, vous permet uniquement la réduction hebdomadaire ou sur 4 semaines.