

Aménagement et réduction du temps de travail dans la branche CICF / SYNTEC



Les 35 heures

Les 35 heures : 60 questions/réponses

L'accord national concernant la Réduction du Temps de Travail dans la branche CICF/SYNTEC, a été étendu le 10 novembre 2000.

Cet accord concerne l'ensemble des entreprises des Métiers du Savoir, c'est à dire celles qui ont pour codes NAF : 721 Z ; 722 Z ; 723 Z ; 724 Z ; 741 E ; 741 G ; 742 C ; 743 B ; 745 A ; 748 J.

Dans le cadre de cet accord, une disposition particulière nous permet de financer l'information que nous sommes amenés à apporter aux entreprises pour la mise en place de cet accord, qui est par nature, complexe.

Nous avons ainsi rédigé un recueil, qui doit permettre de répondre aux principales questions qui peuvent se poser, et que nous avons voulu le plus clair et pédagogique possible. Sont ainsi regroupées les questions qui nous sont posées quotidiennement, soit par téléphone, soit lors des nombreuses réunions que nous avons consacrées à ce sujet.

Ce recueil reprend donc l'accord lui-même et une liste de questions réponses.

Nous rappelons enfin que cet accord s'inscrit dans le cadre de la Convention Collective applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-conseils et des Sociétés de Conseils.

Préambule

L'accord CICF/SYNTEC du 22 juin 1999 sur la durée du travail, qui aménage la réduction du temps de travail pour la Branche, a fait l'objet d'une première extension par arrêté ministériel du 21/12/99 (JO du 24/12/99). Un arrêté modificatif du 10/11/00 (JO du 22/11/00) a ensuite étendu les dispositions relatives aux cadres.

Ce recueil est élaboré pour l'ensemble des composantes de la Branche, soumises à la convention collective CICF/SYNTEC : Ingénierie, Informatique, Etudes et Conseil, Foires et Salons.

SOMMAIRE

Questions générales

1. Quelles sont les entreprises qui relèvent de l'accord ?
2. Quels sont les salariés qui relèvent de l'accord ?
3. L'accord s'applique-t-il aux salariés exerçant leur activité professionnelle à l'étranger ?
4. Comment appliquer l'accord ?
5. Peut-on bénéficier des allègements de cotisations sociales ?
6. Comment choisir la période de référence ?

Chapitre 1 - Durée du travail

7. Le régime de l'astreinte est-il modifié par l'accord ?
8. Les temps de pause constituent-ils du temps de travail effectif ?

Chapitre 2 - Dispositions relatives aux horaires de travail

▪ Dispositions communes

9. Peut-on réduire la rémunération des salariés en modalité 1 en mettant en place la RTT ?
10. Qui décide de l'affectation des salariés à l'une des 3 modalités ?
11. Comment instituer un nouvel horaire collectif ?
12. Peut-on instituer un horaire collectif supérieur à l'horaire légal ?
13. Quelle est la conséquence sur le contrat de travail de la modification de l'horaire collectif ?

▪ Modalités standard (modalités 1)

14. Qui peut relever de la modalité 1 ?
15. A quoi correspondent les 1610 heures ?
16. Doit-on respecter 1610 heures ou 1600 heures ?
17. Les jours conventionnels d'ancienneté se soustraient-ils des 1610 heures ?
18. L'entreprise peut-elle mettre en place la RTT sur l'année ?
19. Comment calculer les heures supplémentaires ?
20. Absences et décompte de jours RTT
21. Rupture du contrat de travail et droit aux jours de RTT

▪ Réalisation de missions (modalités 2)

22. Y-a-t-il augmentation automatique de la rémunération d'un salarié en modalité 2 si le plafond de la sécurité sociale augmente ?

23. Le maintien de la rémunération annuelle à 115 % du minimum conventionnel de la catégorie du collaborateur est-elle une condition pérenne et oblige-t-elle l'employeur à ajuster la rémunération à chaque revalorisation des minima conventionnels ?
24. Les salariés en modalité 2 peuvent-ils travailler 38 h 30 toute l'année ?
25. Les heures supplémentaires effectuées dans la plage 35 h — 38 h 30 entraînent-elles un dépassement du contingent d'heures supplémentaires ?
26. Les ETAM peuvent-ils être affectés à la modalité 2 ?
27. Les jours conventionnels d'ancienneté sont-ils déductibles des 219 jours ?
28. Les jours de congé d'entreprise sont-ils maintenus et déductibles des 219 jours ?
29. Comment appliquer les Tranches Exceptionnelles d'Activités aux salariés en modalité 2 ?
30. Comment formaliser l'affectation d'un salarié en modalité 2 ?
31. Absences et décompte de jours RTT

■ Réalisation de missions avec autonomie complète (modalité 3)

32. Quelles sont les conditions pour affecter un salarié à cette modalité ? Quels sont les cas permettant d'appliquer la modalité 3 aux salariés en position 3.1 ?
33. Doit-on augmenter les salariés à chaque augmentation du plafond de sécurité sociale ?
34. Le maintien de la rémunération annuelle à 120 % du minimum conventionnel de la catégorie du collaborateur est-elle une condition pérenne et oblige-t-elle l'employeur à ajuster la rémunération à chaque revalorisation des minima conventionnels ?
35. Quelle est la durée du travail des salariés ?
36. Peut-on dépasser le plafond légal de 217 jours annuels ?
37. Comment formaliser l'affectation d'un salarié au forfait jour
38. Que deviennent les heures de délégation pour un cadre au forfait jours ?

■ Jours complémentaires de repos

39. Comment interpréter cette disposition de jours complémentaires ?
40. Les heures travaillées au titre de ce dispositif constituent-elles des heures supplémentaires ?

■ Personnel embauché pendant la période de référence

41. A partir de quand doit-on comptabiliser les 219 jours ?
42. A partir de quand les nouveaux embauchés peuvent-ils bénéficier de jours de RTT ?

Chapitre 3 - Organisation du temps de travail sur l'année

44. Quelle différence entre annualisation et modulation ?
45. Peut-on moduler sans accord d'entreprise ?
46. Que se passe-t-il si on travaille plus de 46 heures dans un cadre de modulation ?

Chapitre 4- Heures supplémentaires

- 47. Peut-on choisir de payer les heures supplémentaires plutôt que de les faire récupérer ?
- 48. Comment calculer les majorations des heures supplémentaires en régime annuel ?
- 49. Quelles sont les heures qui s'imputent dans le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Chapitre 5- Compte de temps disponible (ct)

- 50. Quelle est la différence entre le Compte de Temps Disponible et le Compte Epargne Temps ?

Chapitre 6- Compte épargne temps (cet)

- 51. Peut-on mettre en place le CET sans le CTD ?

Chapitre 7- Mesure du temps de travail effectif

- 52. Doit-on mesurer le temps de travail effectif ?
- 53. Comment doit-on mesurer le temps de travail effectif ?

Chapitre 8- La formation

- 54. Est-ce que la formation en co-investissement ?
- 55. Comment gérer la formation en co-investissement ?

Chapitre 9- Le temps partiel

- 56. Qu'implique la RTT pour un salarié à temps partiel ?
- 57. Quel est le délai de prévenance pour modifier le temps de travail d'un salarié à temps partiel ?

Chapitre 10 - Rémunérations

- 58. Les minima conventionnels sont-ils affectés par la RTT ?

Chapitre 11 - Application de l'accord

- 59. Peut-on déroger aux dispositions de l'accord de branche ?

Chapitre 12 - Suivi de l'accord

- 60. Quelles sont les modalités retenues pour le suivi de l'accord ?

Questions générales

1. Quelles sont les entreprises qui relèvent de l'accord national étendu ?

Ce sont toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de Conseils (convention collective SYNTEC-CICF), ayant pour codes NAF :

72.1 Z, 72.2 Z, 72.3 Z, 72.4 Z, 74.1 E, 74.1 G, 74.2 C, 74.3 B, 74.5 A, 74.8 J.

- Les entreprises de 20 salariés et plus depuis le 1er janvier 2000.
- Les entreprises de moins de 20 salariés à compter du 1er janvier 2002.
- Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent décider :
 - soit d'attendre le 1er janvier 2002 pour mettre en application l'ARTT,
 - soit anticiper l'application de l'accord.

2. Quels sont les salaires qui relèvent de l'accord ?

Ce sont tous les salariés des entreprises à l'exclusion des salariés relevant de l'annexe enquêteurs du 16/12/91.

Les dispositions de l'accord du 22 juin 1999 viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective (cf. chapitre 2, article 1, 3ème alinéa).

3. L'accord s'applique-t-il aux salariés exerçant leur activité professionnelle à l'étranger ?

Les salariés à l'étranger sont soumis aux lois du pays dans lequel ils travaillent ; il en est ainsi qu'ils soient détachés (avec affiliation au régime de sécurité sociale) ou expatriés : l'accord national ne concerne donc pas ces salariés.

Compte tenu de la complexité de certaines situations, ce sont avant tout des soucis d'équité qui doivent être pris en considération pour régler les problèmes posés par la gestion du personnel envoyé à l'étranger.

A cet effet, une lettre de mission ou un avenant au contrat doit définir les conditions d'expatriation ou de détachement.

4. Comment appliquer l'accord ?

Il y a trois possibilités :

- par application directe de ses dispositions, mises en œuvre en l'état ou plus favorables,
- par signature d'un accord avec une ou plusieurs organisations syndicales (par le biais des délégués syndicaux) de salariés,
- par signature d'un accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés.

Les deux dernières solutions permettent de déroger aux dispositions de l'accord de Branche (chapitre 11, article 1, dernier alinéa). Le principe du mandatement permet à l'entreprise la négociation et la signature d'un accord de réduction du temps de travail prévu aux paragraphes III et IV de l'article 19 remplissant les conditions d'accès à l'allègement des cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. L'objet de l'accord négocié et signé par le salarié mandaté doit porter sur la réduction du temps de travail dans le cadre de l'allègement de cotisations sociales. Mais compte tenu de leur imbrication étroite avec la démarche de réduction, cet accord peut porter sur l'ensemble des thèmes de la négociation sur le temps de travail dans l'entreprise, notamment les aspects relatifs à l'aménagement, à l'organisation du travail et aux conditions de travail, dès lors que l'accord remplit les conditions prévues à l'article 19 de la loi.

Les organisations syndicales habilitées à mandater un salarié sur la base du paragraphe VI de l'article 19 de la loi, sont celles dont la représentativité a été reconnue au plan national ou départemental pour les départements d'outre-mer. Sur le plan national, il s'agit de la CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CGC-CFE.

5. Peut-on bénéficier des allègements de cotisations sociales ?

5.1 Comment bénéficier des allègements de cotisations sociales

◆ Si l'entreprise compte 50 salariés ou plus, il faut signer un accord d'entreprise (avec une ou plusieurs organisations syndicales ou avec un salarié mandaté) :

- En cas d'accord d'entreprise signé avec un ou des délégués syndicaux, le droit à allègement est ouvert si l'accord est "majoritaire" (un accord est dit "majoritaire" si la ou les organisations syndicales signataires a ou ont recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles) ou si une consultation du personnel, par référendum, valide l'accord,
- En cas d'accord signé avec un salarié mandaté, l'accord doit être approuvé par la majorité du personnel par référendum.

◆ Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, elle bénéficie des allègements de cotisations sociales :

- En cas d'accord d'entreprise avec une ou plusieurs organisations syndicales, si l'accord est "majoritaire" ou si une consultation du personnel par référendum valide l'accord,
- En cas d'accord signé avec un salarié mandaté et si l'accord est approuvé par la majorité du personnel par référendum,
- Ou si elle applique directement l'accord de Branche.

5.2 Pour quels salariés les entreprises peuvent-elles bénéficier des allègements de cotisations sociales ?

◆ Les allègements de cotisations sociales sont possibles pour les salariés qui relèvent de la modalité 1 (standard), à la double condition :

- De limiter à 1 600 heures le volume annuel de travail,
- De satisfaire aux conditions fixées par la loi AUBRY 2 et rappelées dans la position précédente (5.1).

◆ Les allègements de cotisations sociales sont a priori possibles pour les salariés qui relèvent de la modalité 2 (réalisation de missions), à condition de satisfaire aux conditions de la question précédente (5.1). La compatibilité entre la condition 35 heures de la loi AUBRY 2 et l'existence de la convention de forfait horaire sera appréciée par l'administration.

◆ Les allègements de cotisations sociales ne sont pas possibles pour les salariés relevant de la modalité 3 (réalisation de missions avec autonomie complète), dans la mesure où il n'y a pas de référence horaire.

6. Comment choisir la période de référence ?

La période de référence est une période de 12 mois consécutifs servant :

- à calculer le nombre d'heures de travail effectif (salariés en modalité 1) pour constater l'éventuel franchissement du seuil de 1610 heures et en déduire ainsi un nombre d'heures supplémentaires,
- à gérer le compte de temps disponible (CTD), dispositif proposé pour la gestion des jours RTT accordés.

La période de référence peut être l'année civile, l'exercice comptable, la période d'acquisition de congés payés (1er juin-31 mai) ou toute autre période de 12 mois consécutifs choisie par l'entreprise.

L'entreprise peut, à titre d'exemple, choisir l'année civile pour le calcul des heures supplémentaires de la modalité 1 et la période d'acquisition des congés payés pour la gestion du Compte de Temps Disponible.

Chapitre 1 - Durée du travail

7. le régime de l'astreinte est-il modifié par l'accord ?

Non. L'accord précise simplement la notion d'astreinte et ce qui doit être comptabilisé comme temps de travail effectif.

L'astreinte sur le lieu de travail est en principe intégralement assimilée à du travail effectif, le salarié ne pouvant "vaquer librement à des occupations personnelles", contrairement à l'astreinte à domicile dont seul le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif.

8. les temps de pause constituent-ils du temps de travail effectif ?

Non, le temps de pause n'a pas à être rémunéré en tant que tel, sauf accord d'entreprise, usage ou décision unilatérale de l'employeur.

La pause doit correspondre à une période pendant laquelle le salarié n'est pas à la disposition de son employeur et peut "vaquer librement à des occupations personnelles", comportant pour le salarié une maîtrise de son temps.

A contrario et au regard de la jurisprudence, une pause au cours de laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, sans réelle maîtrise de son temps, doit être comptabilisée comme temps de travail effectif.

Chapitre 2 - Dispositions relatives aux horaires de travail

■ Dispositions communes

9. Peut-on réduire la rémunération des salariés en modalité 1 en mettant en place la RTT ?

Oui, si la RTT se traduit par une réduction hebdomadaire du temps de travail sans annualisation.

Non, si la RTT se traduit par une annualisation du temps de travail.

Une telle réduction n'est pas applicable aux salariés dont le salaire est égal au salaire minimum conventionnel.

10. Qui décide de l'affectation des salariés à l'une des 3 modalités ?

Outre les critères établis pour chaque modalité, l'affectation des salariés aux différentes modalités relève de l'appréciation de l'employeur et doit être, en fonction de la modalité concernée, entérinée par un avenant au contrat de travail.

La ventilation type définie par l'accord est la suivante :

Modalité 1 (Standard)	Modalité 2 (Réalisation de Missions)	Modalité 3 (Réalisation de missions avec autonomie complète)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ A priori les ETAM ▪ Les Ingénieurs et Cadres peuvent également relever de cette modalité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les Ingénieurs et Cadre qui ne peuvent suivre un horaire prédéfini et dont la rémunération annuelle est : <ul style="list-style-type: none"> - au moins égale au plafond de la sécurité social - et supérieure ou égale à 115% du m.c. de sa catégorie ▪ Les ETAM, sous réserve d'un accord d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les Ingénieurs et Cadres dont la rémunération annuelle est : <ul style="list-style-type: none"> - au moins égale à 2 fois le plafond de la sécurité sociale - ou supérieure ou égale à 120% du m.c de sa catégorie et relevant des positions 3.2 et 3.3 (éventuellement 3.1)

11. Comment instituer un nouvel horaire collectif ?

L'établissement de l'horaire collectif relève du pouvoir de décision de l'employeur.

L'ensemble des salariés relève, sauf horaire individualisé, de l'horaire collectif. Il peut concerner toute l'entreprise ou seulement un établissement, un service voire une équipe. En outre, en cas de modulation ou de travail en cycle, il peut varier au cours des 12 mois de la période de référence.

Il appartient à l'employeur, préalablement à la mise en place d'un nouvel horaire collectif, de consulter les institutions représentatives du personnel (Comité d'entreprise ou Délégués du personnel). Dans le cas de modifications importantes dans l'organisation du travail (mise en place du travail de nuit, en continu, ...) la consultation du CHSCT devient obligatoire.

En outre, l'employeur a l'obligation de transmettre le nouvel horaire collectif à l'Inspection du travail. Enfin, cet horaire devra être affiché sur le lieu du travail, de façon apparente et lisible, daté et signé par l'employeur.

12. Peut-on instituer un horaire collectif supérieur à l'horaire légal ?

Oui, sous réserve d'octroyer des jours de RTT afin de respecter la limite annuelle de 1610 heures.

13. Quelle est la conséquence sur le contrat de travail de la modification de l'horaire collectif ?

Le nouvel horaire collectif s'imposera aux salariés dans la mesure où leur contrat de travail ne prévoit pas de dispositions plus favorables. En cas de non-respect du nouvel horaire par les salariés, des sanctions disciplinaires peuvent s'appliquer.

En outre, au regard de l'article L. 212-3 du Code du travail, "la seule diminution du nombre d'heures stipulées au contrat de travail en application d'un accord collectif de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail".

Il résulte de ce principe que la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail doit être regardée comme constitutive d'une simple modification des conditions de travail du salarié.

En conséquence, l'employeur n'a pas à recueillir l'accord de chacun de ses salariés.

▪ Modalités standard (modalités 1)

14. Qui peut relever de la modalité 1 ?

Les ETAM qui sont a priori tous affectés en modalité 1 (sauf si un accord d'entreprise permet à certains ETAM de relever des modalités 2).

Les Ingénieurs et Cadres qui suivent un horaire prédéfini dont le salaire annuel n'excède pas le plafond de la sécurité sociale.

D'une façon générale, tous les salariés, en fonction du choix de l'employeur, peuvent relever de cette modalité.

15. A quoi correspondent les 1610 heures ?

C'est le résultat d'une négociation et de ce fait le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires pour les salariés relevant de cette modalité

16. Doit-on respecter 1610 heures ou 1600 heures ?

Le chiffre de 1610 heures est un maximum que l'on peut conserver, car il est validé par le dispositif de sécurisation juridique résultant de la décision du conseil constitutionnel du 13.1.00.

Toutefois, si l'entreprise souhaite bénéficier du dispositif d'allègement des charges patronales prévu par la loi AUBRY 2, le volume annuel du temps de travail doit alors être fixé à 1600 heures par an au maximum.

17. Les jours conventionnels d'ancienneté se soustraient-ils des 1610 heures ?

Sauf si un accord d'entreprise ou des usages prévoient d'autres dispositions globalement plus favorables, le salarié conserve son droit conventionnel (c'est à dire défini par la convention collective) aux jours d'ancienneté. Ceux-ci devront donc être assimilés à du travail effectif pour le paiement éventuel de majoration d'heures supplémentaires, mais pas pour l'interdiction de dépasser les plafonds de travail effectif (1610 h + 90 h + éventuellement 40 h).

Ainsi, en pratique, le salarié prendra les jours qui lui sont dus au titre de son ancienneté et, à la fin de l'année, l'on regardera si son nombre d'heures travaillées dépasse 1610 heures et ceci, afin de déclencher le principe des heures supplémentaires.

18. L'entreprise peut-elle mettre en place la RTT sur l'année ?

L'accord permet à l'entreprise d'organiser la réduction du temps de travail sur l'année, dans le respect de 1610 heures au cours de la période de référence de 12 mois consécutifs.

Dans ce dispositif, la durée hebdomadaire moyenne sur l'année doit être réduite en deçà de 39 heures par réduction de l'horaire hebdomadaire et / ou par l'octroi de jours disponibles (pour arriver en moyenne annuelle à 35 heures hebdomadaires). Il peut donc s'agir d'un horaire de 35 heures, ou de 36 heures avec 6 jours disponibles, etc.... (dans le cas de la modulation se référer à la Question 43).

19. Comment calculer les heures supplémentaires ?

Les salariés en modalité 1 ont un horaire annuel normal de 1610 heures. A la fin de la période de référence de 12 mois sont déclarées heures supplémentaires celles qui excèdent ce seuil de 1610 heures.

Le taux de majoration applicable est celui qui correspond au nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine. Pour obtenir cette moyenne hebdomadaire travaillée, on divise le total des heures travaillées par le nombre de semaines de travail effectif. La majoration est de 25 % sur les 8 premières heures (de 35 à 43) et de 50% au-delà, en régime définitif. Pendant le régime

transitoire (année 2002) pour les entreprises de moins de 20 salariés, les heures de 35 à 39 inclus subissent une majoration limitée à 10%...

20. Absences et décompte de jours RTT

Pour toutes les périodes d'absence, l'employeur est en droit de diminuer proportionnellement au nombre de jours d'absence, le nombre de jours de repos du salarié, sauf dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou usages.

Exemple : un collaborateur en horaire 36 heures avec 6 jours de RTT a une suspension de son contrat de travail occasionnée par un congé sans solde de 2 mois. Son nombre de jours de RTT est normalement ramené à 5.

21. Rupture du contrat de travail et droit aux jours de RTT

Les jours de RTT en modalité 1 sont attribués au regard de la durée du travail établie par l'horaire collectif, afin que sur la période de référence de 12 mois la durée moyenne du travail soit de 35 heures.

Si le contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, est rompu, les jours de RTT acquis (dans un Compte Temps Disponible) doivent être soit pris, soit indemnisés.

■ Réalisation de missions (modalités 2)

22. Y-a-t-il augmentation automatique de la rémunération d'un salarié en modalité 2 si le plafond de la sécurité sociale augmente ?

Non, la rémunération ne suit pas systématiquement l'augmentation du plafond de la sécurité sociale dans la mesure où ce critère n'est qu'une condition d'entrée.

23. Le maintien de la rémunération annuelle à 115 % du minimum conventionnel de la catégorie du collaborateur est-elle une condition pérenne et oblige-t-elle l'employeur à ajuster la rémunération à chaque revalorisation des minima conventionnels ?

Oui. Constituant un critère nécessaire à l'affectation du collaborateur à la modalité 2, le principe d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie doit être respecté au fil des mois.

Il correspond ainsi à une condition d'entrée mais aussi de maintien du collaborateur dans cette modalité.

24. Les salariés en modalité 2 peuvent-ils travailler 38 h 30 toute l'année ?

Oui, car il s'agit d'une convention de forfait horaire hebdomadaire et le dépassement de 10% de l'horaire conventionnel de 35 heures, inclus dans la rémunération forfaitaire du collaborateur, peut être effectué toute l'année.

25. Les heures supplémentaires effectuées dans la plage 35 h — 38 h 30 entraînent-elles un dépassement du contingent d'heures supplémentaires ?

Non. En effet, le nombre de jours de travail dans l'année est a priori de 227 jours (soit 365 jours — 104 jours de week-end — 25 jours de congés payés — 9 jours en moyenne de jours fériés et chômés), soit 45, 4 semaines. Ce qui, sur une base 35 heures, représente 1 589 heures.

L'autorisation de l'inspection du travail, pour dépassement du contingent, n'est nécessaire qu'à partir de 1589 + 130 = 1719 heures travaillées. Or, une base de 219 jours représente 43, 8 semaines et même en travaillant régulièrement 38, 5 heures par semaine, on n'accomplit que 1686, 3 heures de travail, c'est à dire moins que ces 1719 heures.

Si l'entreprise a ramené à 90 heures son contingent d'heures supplémentaires pour tous ses salariés, c'est à dire si l'autorisation de l'inspection du travail est nécessaire à compter de $1\ 589 + 90 = 1\ 679$ heures, une durée de travail de 218 jours en modalité 2 convient, car cela correspond à 43,6 semaines, soit 1 678,6 heures.

26. Les ETAM peuvent-ils être affectés à la modalité 2 ?

Oui, mais à la condition expresse de signer un accord d'entreprise fixant les critères d'affectation des ETAM à cette modalité. Les conditions précisées pour les Ingénieurs et Cadres ne sont pas ipso facto applicables, notamment le plafond de sécurité sociale.

27. Les jours conventionnels d'ancienneté sont-ils déductibles des 219 jours ?

Oui. Ce qui signifie qu'après 5 ans d'ancienneté le collaborateur travaillera 218 jours, 217 jours après 10 ans d'ancienneté, 216 jours après 15 ans et 215 jours après 20 ans d'ancienneté, sauf accord d'entreprise ou usages globalement plus favorables.

28. Les jours de congé d'entreprise sont-ils maintenus et déductibles des 219 jours ?

Les jours de congé d'entreprise (résultant d'accords ou d'usages d'entreprise) font que le nombre de jours de travail de 227 jours est réduit. Comme l'accord précise que la limitation à 219 jours n'est réduite que par les jours d'ancienneté conventionnelle, l'entreprise peut maintenir la limitation à 219 jours, ce qui aura pour conséquence, sans remise en cause des jours d'entreprise, de réduire le nombre de jours de RTT accordés.

Par exemple : si l'entreprise accordait 2 jours de pont, le nombre de jours de travail normal était de 225. La limitation à 219 jours entraîne l'attribution de 6 jours de RTT, sans remise en cause des 2 jours de pont. (Ce qui revient à dire que les jours d'entreprise peuvent prendre place dans l'écart entre les 227 jours et les 219 jours de l'accord national pour les modalités 2).

29. Comment appliquer les Tranches Exceptionnelles d'Activités aux salariés en modalité 2 ?

Une TEA (Tranche Exceptionnelle d'Activités) correspond à une suractivité significative commandée par l'employeur. Elle est comptabilisée par tranche de 3 heures trente (c'est à dire une demi-journée), quand le collaborateur, à la demande de sa hiérarchie, exécute une journée de travail exceptionnellement longue ou vient travailler un jour inhabituel en plus du forfait de jours.

Ces temps supplémentaires travaillés donnent lieu à récupération (ne sont donc pas comptabilisés dans le contingent d'heures supplémentaires) et sont éventuellement, dans ce but, portés au crédit du Compte de Temps Disponible.

Les dépassements de la référence de 38h 30 qui ne sont pas demandés par l'employeur et dont la durée est inférieure à 3 heures trente ne constituent pas des TEA et devront être traités dans le cadre de l'entreprise.

30. Comment formaliser l'affectation d'un salarié en modalité 2 ?

La modalité 2 est une convention de forfait horaire hebdomadaire assortie d'une limitation du nombre de jours travaillés.

Aux termes de l'article L. 212-15-3 I du Code du travail, une convention de forfait horaire hebdomadaire peut être instituée par accord de branche étendu.

L'accord de branche précise également que les salariés sont informés des modalités qui les concernent, après information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

L'information permettant aux salariés d'être pleinement avertis des caractéristiques de leur modalité devrait prendre la forme d'avenants au contrat de travail précisant les conditions d'exécution de ce forfait.

31. Absences et décompte de jours RTT

Pour toutes les périodes d'absence, l'employeur est en droit de diminuer proportionnellement au nombre de jours d'absence, le nombre de jours de repos du salarié, sauf dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou usages.

Exemple : un collaborateur en horaire 36 heures avec 6 jours de RTT a une suspension de son contrat de travail occasionnée par un congé sans solde de 2 mois. Son nombre de jours de RTT est normalement ramené à 5.

■ Réalisation de missions avec autonomie complète (modalité 3)

32. Quelles sont les conditions pour affecter un salarié à cette modalité ?

Un ingénieur ou cadre affecté à la modalité 3 doit disposer d'une grande autonomie, être libre et indépendant dans la gestion de ses horaires de travail.

Il doit de plus :

- soit être en position 3.2 ou 3.3 de la convention collective, voire en position 3.1,
- soit percevoir une rémunération annuelle au moins égale à deux fois le plafond de la sécurité sociale.

Ce salarié est amené à percevoir une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

33. Quels sont les cas permettant d'appliquer la modalité 3 aux salariés en position 3.1 ?

Les salariés concernés doivent bénéficier d'une grande autonomie dans l'exercice de leurs fonctions. Il revient à l'employeur d'apprécier cette autonomie.

34. Doit-on augmenter les salariés à chaque augmentation du plafond de sécurité sociale ?

Non. Si un collaborateur a été affecté en modalité 3 parce que sa rémunération dépassait 2 fois le plafond de la sécurité sociale, cette condition doit être considérée comme une condition d'entrée et la rémunération de ce collaborateur ne doit pas suivre systématiquement l'augmentation de ce plafond.

35. Le maintien de la rémunération annuelle à 120 % du minimum conventionnel de la catégorie du collaborateur est-elle une condition pérenne et oblige-t-elle l'employeur à ajuster la rémunération à chaque revalorisation des minima conventionnels ?

Oui. Constituant un critère nécessaire à l'affectation du collaborateur à la modalité 3, le principe d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie doit être respecté au fil des mois.

Il correspond ainsi à une condition d'entrée mais aussi de maintien du collaborateur dans cette modalité.

36. Quelle est la durée du travail des salariés ?

Ils n'ont pas de référence horaire et leur durée de travail est uniquement exprimée en jours, dans une limite que la loi a fixé à 217 et qui s'impose (et non les 219 jours mentionnés dans l'accord).

37. Peut-on dépasser le plafond légal de 217 jours annuels ?

Oui. Les éventuels jours dépassant le plafond annuel de 217 jours doivent être récupérés durant le trimestre de la période de référence suivante, réduisant d'autant le nombre de jours de cette dernière.

38. Comment formaliser l'affectation d'un salarié au forfait jour ?

L'affectation à la modalité 3 nécessite l'établissement d'une convention de forfait en jours sous la forme d'un avenant au contrat de travail du collaborateur.

Si un salarié refuse de signer un tel avenant, l'employeur peut décider soit de l'affecter aux modalités 1 ou 2, soit de le licencier (et dans ce dernier cas il s'agira d'un licenciement individuel pour motif non économique). Il en est de même si plusieurs salariés refusent la signature de l'avenant.

39. Que deviennent les heures de délégation pour un cadre au forfait jours ?

Le temps de travail des cadres soumis à un forfait annuel en jours est décompté en jours de travail (et non en heures), tandis que les heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel sont décomptées en heures.

Il n'y a aucune incompatibilité entre ces 2 méthodes de décompte.
Aucun texte de l'administration — décret ou circulaire - n'a d'ailleurs abordé ce sujet.

Si les heures de délégation, dont le nombre ne doit pas être réduit à l'occasion de la RTT dans l'entreprise, sont souvent utilisées pendant le temps de travail du salarié, elles peuvent l'être aussi en dehors de son temps de travail.

La jurisprudence a posé le principe que les heures de délégation doivent être rémunérées en heures supplémentaires si, en raison des nécessités du mandat, elles sont prises en dehors de l'horaire de travail.

A cet égard, l'utilisation et le paiement des heures de délégation peut se révéler délicate si le représentant du personnel est soumis à un forfait annuel en jours. En effet, un cadre ayant ce type de forfait ne peut prétendre aux heures supplémentaires.

Ce cadre pourra utiliser ses heures de délégation à un moment ou un autre de sa journée de travail qui n'est pas limitée par les dispositions légales relatives aux durées maximales ; il faut toutefois veiller à ce que le repos quotidien de 11 heures soit respecté.

La fiche annexe au bulletin de paie mentionnera, comme auparavant, le nombre d'heures de délégation dont dispose le représentant du personnel.

Un représentant du personnel cadre ayant un forfait annuel en jours ne peut pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires pour les heures de délégation.

■ Jours complémentaires de repos

40. Comment interpréter cette disposition de jours complémentaires ?

Cette disposition permet aux salariés, quelle que soit la modalité dont ils relèvent, de bénéficier de jours complémentaires de repos, dans la limite de 12 jours par an. La récupération se fera selon des modalités proposées par l'employeur. Ce dernier a la possibilité de refuser pour un collaborateur le bénéfice de cette disposition, à condition de motiver par écrit son refus.

41. Les heures travaillées au titre de ce dispositif constituent-elles des heures supplémentaires ?

Non. Il s'agit d'heures travaillées dues au titre de la récupération.

■ Personnel embauché pendant la période de référence

42. A partir de quand doit-on comptabiliser les 219 jours ?

La comptabilisation et la limitation à 219 jours (ou 217 pour les modalités 3) suppose que le collaborateur a acquis ses 25 jours de congés payés, donc que le collaborateur a un an de présence continue au début de la période ouvrant droit à la prise de congés.

43. A partir de quand les nouveaux embauchés peuvent-ils bénéficier de jours de RTT ?

Si le collaborateur n'a pas 12 mois de présence continue au début de la période ouvrant droit à la prise de congés au 1er juin, la limitation à 219 jours (ou 217 en modalité 3) ne s'applique pas.

Dès lors c'est à l'entreprise de préciser le nombre de jours de RTT dont le collaborateur pourra bénéficier dans cette phase transitoire (entre zéro et par exemple un nombre de jours correspondant au prorata de son temps de présence).

Chapitre 3 - Organisation du temps de travail sur l'année

44. Quelle différence entre annualisation et modulation ?

L'annualisation (sans modulation) permet de faire travailler les salariés en modalité standard 35 heures par semaine ou plus, mais ne permet pas de planifier des périodes de sous-charge. Les heures supplémentaires sont celles qui excèdent le seuil annuel normal de 1610 heures.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de 28 à 46 heures, par planification trimestrielle préalable, c'est à dire de programmer des périodes de suractivité et des périodes de sous-activité, qui ont vocation ainsi à se compenser. S'il n'y a pas de compensation et lorsque la modulation se combine à l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui excèdent le seuil annuel normal de 1610 heures.

45. Peut-on moduler sans accord d'entreprise ?

Oui. La modulation peut être instaurée dans l'entreprise sans accord d'entreprise, par une application directe de l'accord national.

46. Que se passe-t-il si on travaille plus de 46 heures dans un cadre de modulation ?

L'article L. 212-8-5 2ème alinéa du Code du travail précise que " lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré ".

Par conséquent, les heures qui dépassent le plafond de 46 heures ou autre plafond fixé par l'entreprise doivent être payées en tant qu'heures supplémentaires dans le mois concerné.

Chapitre 4 - Heures supplémentaires

47. Peut-on choisir de payer les heures supplémentaires plutôt que de les faire récupérer ?

Oui. Une latitude est laissée à l'entreprise sur ce point (paiement ou récupération).

Un accord d'entreprise peut expliciter la mise en œuvre du dispositif, sans être obligatoire.

En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés. L'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

48. Comment calculer les majorations des heures supplémentaires en régime annuel ?

Sont déclarées heures supplémentaires de l'année pour la modalité 1 toutes celles excédant le seuil annuel normal de 1610 heures.

Pour définir le taux de majoration, on divise d'abord le total des heures travaillées par le nombre de semaines de travail effectif pour obtenir la moyenne hebdomadaire travaillée. Le taux de majoration est celui qui correspond au nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine soit 25% en régime définitif pour les heures de 35 à 43 et 50% au delà. Pendant le régime transitoire (année 2002) pour les entreprises de moins de 20 salariés, les heures de 35 à 39 inclus subissent une majoration limitée à 10%.

Exemple : si le total des heures travaillées atteint 1670 heures, soit 60 heures supplémentaires pour 45, 4 semaines (227 jours conventionnels), cela correspond à une moyenne hebdomadaire de 36, 8 heures, dans la tranche 35-43. Les 60 heures supplémentaires seront majorées de 25 % en régime définitif et équivaldront à 75 heures, payées ou récupérées.

49. Quelles sont les heures qui s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Le contingent des heures supplémentaires est un quota autorisé d'heures supplémentaires sur l'année. Le dépassement de ce plafond doit être autorisé par l'Inspection du Travail.

Ce plafond est de 90 heures pour les salariés en modalité 1 dès lors que l'entreprise a fait le choix d'organiser son temps de travail sur l'année (avec une majoration possible de 40 heures, par accord d'entreprise, conformément à l'accord national dont les modalités d'obtention sont précisées dans l'accord National). Si l'entreprise n'a pas retenu l'annualisation, le contingent est de 130 heures.

Entrent dans le contingent d'heures supplémentaires :

- le solde de toutes les heures qui dépassent le seuil de 1610 heures et qui n'ont fait l'objet d'aucune récupération,
- et en cas de modulation, les heures réalisées au-delà du plafond hebdomadaire de 46 heures ayant fait l'objet, conformément au Code du travail, d'un paiement dans le mois concerné.

Chapitre 5 - Compte de temps disponible (CTD)

50. Quelle est la différence entre le Compte de Temps Disponible et le Compte Epargne Temps ?

Le CTD est un simple outil de gestion, optionnel, proposé par l'accord national pour faciliter le suivi des jours disponibles issus de la RTT. Il est géré sur une période de 12 mois consécutifs (avec une tolérance de 3 mois supplémentaires en cas de solde positif).

Le CET est un dispositif défini par le législateur, pluriannuel, permettant au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Chapitre 6 - Compte épargne temps (CET)

51. Peut-on mettre en place le CET sans le CTD ?

Oui, le CTD n'étant qu'un outil optionnel de gestion.

L'entreprise peut instaurer un CET par négociation avec les délégués syndicaux.

L'accord national prévoyant de créer un CET de branche, permettra pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou n'ayant pas conclu d'accord, la mise en place d'un tel mécanisme par une application directe d'un nouvel accord de branche.

Chapitre 7 - Mesure du temps de travail effectif

52. Doit-on mesurer le temps de travail effectif ?

Oui. Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir le dispositif nécessaire au décompte du temps de travail (ne serait-ce qu'à des fins de contrôle de la durée du travail par l'administration) et l'accord souligne cette obligation.

53. Comment doit-on mesurer le temps de travail effectif ?

L'accord national laisse à l'entreprise le soin de définir le système qu'elle souhaite mettre en place.

L'accord précise qu'en cas de choix de document déclaratif, ce dernier, qu'il soit quotidien, hebdomadaire ou mensuel, peut être établi à la journée.

Dans ce cadre, les salariés relevant de la modalité 1 suivent l'horaire collectif de leur établissement, construit sur une base moyenne de 35 heures. Les salariés relevant de la modalité 2 suivent également l'horaire collectif, avec la possibilité de dépasser l'horaire hebdomadaire dans la limite de 38h30. Ils peuvent également effectuer des tranches exceptionnelles d'activité (TEA) comptabilisées par demi-journées.

Les salariés relevant de la modalité 3 ne sont pas concernés par un suivi de l'horaire collectif.

En cas d'horaires individualisés, le dispositif retenu doit également permettre aux salariés d'enregistrer leur temps de travail chaque jour et de le récapituler par semaine (article D. 212-21 du Code du travail)

Chapitre 8 - La formation

54. Qu'est-ce que la formation en co-investissement ?

C'est une formation acceptée par le salarié et l'employeur, qui a pour objet le développement professionnel par opposition à la formation d'adaptation qui s'effectue dans le cadre du poste de travail et pour une utilisation à court terme par l'entreprise.

Dans ce cadre il y a investissement du collaborateur (50% du temps sont imputés sur les jours disponibles) et de l'entreprise (coût pédagogique du stage et 50% du temps restant assimilé à du temps de travail effectif).

La formation concernée est soit, d'une façon générale, une formation diplômante, une formation homologuée par l'Etat ou validée par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi), soit une formation définie comme co-investissable par accord d'entreprise.

55. Comment gérer la formation en co-investissement ?

En règle générale, le coût pédagogique du stage est à la charge de l'entreprise.

La moitié du temps de formation est effectuée pendant le temps de travail (à la charge de l'entreprise).

L'autre moitié est prise en charge par le salarié (imputation sur les jours disponibles ou le cas échéant sur le Compte Epargne Temps).

Chapitre 9 - Le temps partiel

56. Qu'implique la RTT pour un salarié à temps partiel ?

Pour un salarié à temps partiel, la RTT implique :

- soit la diminution du temps de travail. Par exemple un salarié à 4/5 sur une base 39 heures (soit 31, 2 heures) passera à 4/5 sur une base de 35 heures (soit 28 heures),
- soit l'augmentation de rémunération, si le temps de travail n'est pas réduit, pour tenir compte de la revalorisation de salaire obtenue par les salariés passés de 39 h à 35 h sans perte de salaire.

57. Quel est le délai de prévenance pour modifier le temps de travail d'un salarié à temps partiel ?

C'est le délai légal de 7 jours et non le délai de 3 jours mentionné dans l'accord. L'arrêté d'extension du 21 décembre 1999 a en effet annulé le 3ème alinéa du chapitre 9 qui fixait ce délai à 3 jours et portait également à 33% le volume possible d'heures complémentaires. De la même façon, ce volume d'heures complémentaires reste fixé au volume légal de 10%.

Chapitre 10- Rémunérations

58. Les minima conventionnels sont-ils affectés par la RTT ?

Non. L'accord national souligne que les minima conventionnels actuels (établis sur une base 39 heures) ne seront pas diminués du fait de la durée conventionnelle du temps de travail.

Chapitre 11- Application de l'accord

59. Peut-on déroger aux dispositions de l'accord de branche ?

Oui, sous réserve d'un accord d'entreprise soit avec des délégués syndicaux, soit avec un salarié mandaté à cet effet (chapitre 11, article 1, dernier alinéa). Un tel accord d'entreprise, pour tenir compte de situations particulières, doit rester conforme à l'esprit de l'accord de Branche et prévoir des dispositions globalement aussi favorables que ce dernier.

Chapitre 12- Suivi de l'accord

60. Quelles sont les modalités retenues pour le suivi de l'accord ?

L'accord national sur la durée du travail précise que le suivi de l'exécution de l'accord est assuré par une association.

Cette dernière, l'ADESATT (Association d'Etude et de Suivi de l'Aménagement du Temps de Travail) est autorisée suivant l'arrêté ministériel du 10/11/2000 paru au JO du 22/11/2000, à collecter (par l'intermédiaire du FAFIEC) une cotisation de 0,02 % de la masse salariale brute annuelle des entreprises.