



**Annualisation du temps de travail, Heures
supplémentaires et récupérations,
quels outils pour gérer les surcroîts d'activité
dans le secteur agricole ?**



**JOURNÉE TECHNO'HUILE AFIDOL DU 7
JUN 2019**

MAÎTRE NATHALIE NIGLIO

niglio.avocats@gmail.com

Tél : 06.33.41.65.68.



PLAN

I . Les éclairages du juge sur le temps de travail effectif

- Définition du travail effectif
- Définition de l'amplitude
- Analyse des temps de pause

II. La Hiérarchie des normes en matière de durée du travail

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche sauf exceptions

III. Les différents décomptes

- Duré quotidienne maximale pour un travailleur de jour
- Durée hebdomadaire maximale pour un travailleur de jour
- Durée annuelle maximale
- Le repos quotidien
- Le repos hebdomadaire



PLAN

IV. Les heures supplémentaires

- Durée légale et heures supplémentaires
- Rappel de quelques principes

V. Les modes de répartition du temps de travail

- Loi WARSMANN
- La répartition hebdomadaire du temps de travail
- La répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (nouveau régime)
- La répartition du temps de travail dans le cadre d'un cycle de travail (avant la Loi du 20/08/2008)
- L'aménagement du temps de travail par octroi de jours de repos (avant la Loi du 20/08/2008)
- La modulation du temps de travail (avant la Loi du 20/08/2008)
- Le travail intermittent
- Les systèmes d'aménagement du temps de travail dans les Conventions Collectives applicables au secteur agricole

VI. Les modalités de négociation dans les petites entreprises agricoles

- Les entreprises de moins de 11 salariés sans élu
- Les entreprises de plus de 11 salariés sans élu
- Les entreprises de plus de 11 salariés à 49 salariés avec élus



I. Les éclairages du juge sur le temps de travail effectif



Définition

- La durée du travail effectif est (C. trav., art. L. 3121-1) :
 - le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur
 - et se conforme à ses directives
 - sans pouvoir vaquer librement à **des** occupations personnelles.
- **Seul un travail commandé par l'employeur est susceptible d'être qualifié de travail effectif** (Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-44.080, Bull. n° 105).
 - tempérament : à la demande ou avec l'accord implicite de l'employeur (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41.071)



Définition

- Temps de travail effectif à différencier de la notion d'amplitude
- Cadre d'appréciation de l'amplitude :
 - **la solution initiale** : journée de 0 à 24 heures (Cass. soc., 18 décembre 2001, n° 99-43.351, Bull. n° 392)
 - **la solution finalement retenue** : le temps séparant la prise de poste de sa fin donc toute période de 24 heures (Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 07-44.226, Bull. n° 202)



L'amplitude de la journée de travail

- Notion différente du travail effectif
 - période s'écoulant entre la prise du travail et la fin du travail - inclus les temps de pause, restauration...
- Pas de limitation légale, si ce n'est par référence à la durée quotidienne de repos : **donc 13 heures**
- Limitation prévue par de nombreux accords collectifs de branche ou d'entreprise



Analyse des temps de pause

- Pause : un droit du salarié :
 - dès que le temps de travail quotidien atteint **six heures**
 - le salarié a droit à un temps de pause d'une durée **minimale** de **20 minutes**
 - Les 20 minutes doivent être **consécutives** (Cass. soc., 20 fév. 2013, n° 11-28.612)/
 - Une interruption du travail de quelques minutes ne dispense pas l'employeur d'accorder une pause de 20 minutes.
 - Peu importe que l'employeur accorde plus de 20 minutes en 2 fois : le salarié a droit à une pause de 20 minutes consécutives.
 - Le salarié qui assure des surveillances nocturnes considérées comme du temps de travail effectif doit bénéficier du temps de pause (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-14.743).
 - La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne, et donc le temps de pause, incombe à l'employeur (Cass. soc., 17 octobre 2012, n° 10-17.370)



Analyse des temps de pause

- Temps non assimilé à du temps de travail effectif
 - même si la pause est rémunérée en application de dispositions conventionnelles
 - même si le temps de pause est bref
 - même si les salariés ne peuvent pas quitter l'établissement (Cass. soc., 5 avril 2006, n° 05-43.061, Bull. n° 142)



II. La hiérarchie des normes en matière de durée du travail

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de durée du travail sauf exceptions



- **Définition modifiée (L. 2232-5-1) du socle minimal :**
 - **en ce qui concerne les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires**, la branche professionnelle définit les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties applicables aux salariés les **matières suivantes** :
 - » les équivalences
 - » le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit
 - » la durée minimale de travail des salariés à temps partiel et, si elle est inférieure à 24h, les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h
 - » le taux de majoration des heures complémentaires
 - » le complément d'heures.
- **Dans ces domaines, primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise antérieurs ou postérieurs.**
- Un accord d'entreprise peut trouver à s'appliquer s'il assure des **garanties au moins équivalentes** à celles prévues par l'accord de branche (C. trav. art. L 2253-1 réécrit).

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de durée du travail sauf exceptions



- Dans les **autres matières** que celles visées précédemment, les clauses des **accords d'entreprise sur la durée du travail**, conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, priment sur celles de l'accord de branche ayant le même objet (C. trav. art. L 2253-3 réécrit) **même si l'accord est moins favorable.**
- Les accords d'entreprise doivent seulement respecter **les dispositions d'ordre public** existantes.



III. Les différents décomptes



Durée quotidienne maximale pour un travail de jour

➤ **Ordre public :**

Durée maximale quotidienne du travail : **10 heures**, sauf :

Dérogation administrative dans les conditions fixées par décret (C. trav., art. D. 3121-7) :

— travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

— **travaux saisonniers** ;

— travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La demande doit être adressée à l'inspecteur du travail, accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité social et économique, ou du comité d'entreprise et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision **sous un délai de 15 jours** (C trav art.D. 3121-5).

- En cas d'urgence dans les conditions fixées par décret (C. trav., art. D. 3121-6).
- Par accord collectif

➤ **Champ de la négociation collective :**

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, **ou à défaut**, un accord de branche peut prévoir :
Dépassement de la durée maximale de 10 heures en cas :

- d'activité accrue
 - ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.
- Maximum : 12 heures (L. 3121-19).**

- **La loi précise ainsi deux cas qui permettent de déroger à la durée de dix heures (avant aucune situation particulière n'était visée par la loi)**
- **Accords nationaux secteur agricole :** possibilité de dépasser la durée maximale de 10 heures dans la limite de 50 heures de dépassement par période annuelle (1^{er} juin au 31 mai à défaut de période fixée par CCN ou par l'employeur).



Durée hebdomadaire maximale

➤ Ordre public :

- Durée maximale sur une même semaine : **48 heures**
- **60 heures max** / en cas de circonstances exceptionnelles / avec autorisation administrative, avis du CSE, du CE ou des DP, dans des conditions fixées par décret (vise **toutes les entreprises** et plus « *certaines* » entreprises, comme auparavant).

La demande est à adresser à l'inspecteur du travail, qui la transmet à la Direccte, avec la justification des circonstances exceptionnelles qui la motivent et la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

La demande est accompagnée de l'avis du CSE, du comité d'entreprise ou à défaut de celui des délégués du personnel. La décision précise l'ampleur de la dérogation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée (C. trav., art. L. 3121-37 ; C. trav., art. R. 3121-23).

- **44 heures sur 12 semaines consécutives.**

➤ Champ de la négociation collective :

- Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, **ou à défaut**, un accord de branche :
- **Possibilité d'augmenter la limite de 44 h à 46 heures sur 12 semaines (L. 3121-23/L. 3121-36)** (avant, il fallait un décret pris après un accord collectif de branche).

➤ Dispositions supplétives :

- Dépassement dans la limite de **46 heures** autorisé par l'autorité administrative dans les conditions définies par décret (L. 3121-24) : **(à défaut d'accord nouvelle possibilité)**
 - A titre exceptionnel, possibilité de dérogation à la limite de 46 heures, dans certains secteurs, certaines régions, certaines entreprises dans les conditions définies par décret. Lorsque la demande de dérogation concerne tout un secteur d'activité, elle est adressée par l'organisation patronale intéressée au ministre du **Travail**, s'il s'agit d'une dérogation de portée nationale (C. trav., art. R. 3121-13) ou à la Direccte, s'il s'agit d'une dérogation concernant une localité, un ou plusieurs départements (C. trav., art. R. 3121-14).
- Avis nécessaire du CSE, du CE ou à défaut des DP transmis préalablement à l'agent de contrôle.



Durée annuelle maximale

Existence d'une durée annuelle maximale dans les accords nationaux sur la durée du travail de l'agriculture:

- **1940 heures** portées à **2.000 heures** dans les entreprises n'employant qu'un seul salarié permanent ainsi que dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux, forestiers et les CUMA.

- Cette durée ne peut avoir pour effet dans les entreprises employant **plus de 3 salariés** de porter la durée du travail à un maximum déterminé en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle (en CDD ou en CDI d'au moins 6 mois) :
 - Entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés X 1.900 heures,
 - Entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés X 1.860 heures.



Repos quotidien (article L. 3131-1)

➤ **Ordre public :**

- Durée minimale : 11 heures
- Sauf accord collectif

➤ **Champ de la négociation collective**

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche :

- Possibilité de déroger à la durée minimale du repos quotidien dans les conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou par des périodes d'activités fractionnées (L.3131-2).

➤ **Dispositions supplétives:**

- Possibilité de déroger **en cas de surcroît exceptionnel d'activité** dans des conditions prévues par décret (réduction des possibilités de dérogations actuelles).
 - La loi ne vise plus une dérogation par décret en raison d'un accident ou d'une menace d'accident (L. 3131-1/L. 3131-2 avant).
- **Accords nationaux secteur agricole :** possibilité de dérogation sous réserve que les salariés bénéficient de périodes de repos au moins équivalentes ou d'une contrepartie équivalente prévue par la CCN.



Repos hebdomadaire (article L.3132-1 et S.)

| PRINCIPES | DEROGATIONS | |
|---|---|---|
| <p>Nombre de jours de travail :</p> <p>6 jours par semaine au plus</p> | Aucune | |
| <p>Repos hebdomadaire :</p> <p>24 heures consécutives + 11 heures de repos quotidien</p> | <p>8 cas de dérogations (L.3132-4 à L.3132-11) ex : Travaux urgents</p> <p>Accords nationaux secteur agricole : dérogation 6 fois par an au maximum sous réserve que les salariés bénéficient d'un repos compensateur équivalent.</p> | |
| <p>Jour du repos hebdomadaire</p> <p>Dimanche</p> | <p>Dérogations permanentes de droit (L.3132-12 et 13)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Etablissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public - Dans les commerces de détail alimentaire - Sont visés : Industries agricoles et alimentaires, Industries chimiques, Moulins à vent, extraction des Corps gras |
| | <p>Dérogations conventionnelles (L.3132-14 et s.)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Travail en continu - Equipe de suppléance |
| | <p>Dérogations préfectorales (L.3132-20)</p> | <p>Possible quand le repos simultané, de tous les salariés serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement</p> |
| | <p>Dérogations sur un fondement géographique (L.3132-24 et s.)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Zones touristiques internationales - Etablissements de vente au détail : <ul style="list-style-type: none"> • situés dans les zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes • caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes |
| | <p>Dérogations accordées par le Maire (L.3132-26)</p> | <p>Etablissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal.</p> |



IV. Les heures supplémentaires



Durée légale et heures supplémentaires

➤ **Ordre public :**

- Durée légale : 35 heures (L. 3121-27)
- Au delà : heures supplémentaires (majoration de salaire ou repos compensateur)
- Heures supplémentaires se décomptent par semaine/ dans la limite du contingent annuel
- Information CSE, CE ou DP sur la réalisation des heures supp dans le contingent
- N'y rentrent pas: les heures donnant lieu à un repos compensateur et les travaux urgents

➤ **Champ de la négociation collective:**

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, **ou à défaut**, un accord de branche :

- Possibilité de déterminer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine (L. 3121-32)
- **Possibilité de réduire les majorations d'heures supplémentaires** : le taux de majoration différent de celui prévu par la loi (25% pour 8 / 1^{er} heures, 50 % au-delà) dès lors que ce taux est **au moins égal à 10% (L. 3121-33)**
- Définir le contingent annuel
- Les conditions d'accomplissement des HS ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de la contrepartie obligatoire
- Possibilité de prévoir une contrepartie sous forme de repos au titre des heures supplémentaires dans la limite du contingent
- Possibilité de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur
- Conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement



Durée légale et heures supplémentaires (suite)

➤ Dispositions supplétives :

-Semaine : du lundi 0 heure au dimanche 24 heures (L. 3121-35)

-Majoration : **25% les huit premières heures, 50% les suivantes**

-Remplacement par repos compensateur si le CSE, CE ou DP ne s'y oppose pas + l'employeur fixe les modalités et conditions de recours : dans les entreprises « *dépourvues de délégué syndical qui n'ont pas négocié d'accord avec des élus ou des salariés mandatés* »

-Contrepartie obligatoire en repos au delà du contingent: **50% pour les entreprises de 20 salariés au plus**, 100% entreprise de + de 20 salariés

-A défaut d'accord, le contingent annuel et les contreparties obligatoires en repos sont fixées par la loi

-A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du CSE, CE ou à défaut des DP.



Rappel de quelques principes

- Cadre d'appréciation des heures supplémentaires
 - Principe : au-delà de 35 h. au cours d'une semaine (lundi 0 h. au dimanche 24 h.) – un accord d'entreprise peut fixer une autre période de 7 jours
 - Autres modes de répartition du temps de travail
 - Répartition pluri-hebdomadaire (ex : cycle) : au-delà de la durée moyenne de 35 h. sur le cycle
 - Répartition sur l'année : au-delà de la durée maximale fixée éventuellement par accord et au-delà de 1607 heures sur l'année (déduction des précédentes)
 - Le seuil de 1607 heures ne peut être augmenté quand bien même le salarié n'aurait pas droit à la totalité des congés payés (*Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 11-17.644 P*),
 - JRTT sur l'année : au-delà de 39 heures par semaine et au-delà de 1607 heures sur l'année (déduction des précédents)



Rappel de quelques principes

- Rémunération des heures supplémentaires
 - Principe : le paiement
 - Les heures supplémentaires doivent être payées
 - Possibilité de remplacer le paiement par l'octroi d'un repos compensateur si un accord collectif (d'entreprise, à défaut de branche) le prévoit ; A défaut de DS dans l'entreprise, le remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le CSE, CE, ou les DP s'ils existent, ne s'y opposent pas
 - Taux de majoration
 - Voir accord collectif (branche étendue ou d'entreprise), le taux ne pouvant être inférieur à 10 %
 - A défaut d'accord collectif :
 - Majoration de 25% pour les 8 premières
 - Majoration de 50% pour les heures suivantes



Rappel de quelques principes

- La contrepartie obligatoire en repos
 - Un droit attaché aux heures accomplies **au-delà du contingent d'heures supplémentaires**
 - Fixation du contingent : par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche
 - A défaut d'accord collectif : **220 heures**
 - Le contingent d'heures supplémentaires est fixé **par an et par salarié**
 - Contingent non applicable aux salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année
 - Durée du repos compensateur
 - Entreprise de 20 salariés au plus : 50%
 - Entreprise de plus de 20 salariés : 100%
 - Prise du repos
 - Modalités définies par accord collectif
 - A défaut :
 - Droit ouvert dès que la durée atteint 7 heures
 - Prise par journée ou demi-journée dans un délai de 2 mois à compter de l'ouverture du droit
 - L'absence de demande n'entraîne pas perte du droit, l'employeur doit s'assurer d'une prise effective dans le délai d'un an



V. Les modes de répartition du temps de travail



Loi Warsmann

- Loi Warsmann du 22 mars 2012
 - absence de modification du contrat de travail lorsqu'un accord collectif met en place une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (art. 45)
 - **Cette nouvelle disposition ne s'applique pas aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel**
- Interprétation par la CC
 - Ce texte n'est applicable qu'aux **décisions de mise en place effective** de la modulation prises **après la publication** de la loi, peu important la date de conclusion de l'accord collectif (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-17.776).
 - Cette loi n'a **réglé le problème qu'à la marge**
 - La loi ne dispense les entreprises d'obtenir l'accord des salariés qu'autant qu'elles ont mis en place la modulation après son entrée en vigueur soit après le 24 mars 2012 (application de l'accord de branche par exemple).



La répartition hebdomadaire

- Cadre traditionnel de la répartition du temps de travail
- Modalités
 - Répartition de manière égale ou inégale entre les jours de la semaine
 - Ex : 7 h/jour du lundi au vendredi
8 h/jour du lundi au jeudi et 3h le vendredi
 - Contraintes :
 - Seuils fixés éventuellement par décret... Dérogation possible par accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise
 - Durée maximale quotidienne du travail (10 h, voire 12h par accord collectif)
 - Repos quotidien (11h consécutives, voire 9 heures)
 - Repos hebdomadaire légal (35h) et dispositions conventionnelles
- Heures supplémentaires
 - heures accomplies au-delà de 35 heures de travail effectif sur la semaine



Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (article L. 3121-44 du code du travail, nouveau régime)

➤ **Ordre public :**

- Heures supplémentaires décomptées à la fin de la période de référence
- Période de référence supérieure à l'année :
 - **3 ans** au plus, **par accord collectif**, si un accord de branche le prévoit
 - **9 semaines** au plus, **par décision unilatérale**
- Heures supplémentaires :
 - **Période de référence annuelle** : heures effectuées au delà de 1607 heures par an
 - **Période de référence différente (> ou <)**: heures supplémentaires effectuées au delà de 35 heures en moyenne calculées sur la période de référence
- Information des salariés
 - **Aménagement du temps de travail supérieure à la semaine : délai de prévenance raisonnable** en cas de changement de la répartition de la durée du travail
- Incidence sur le contrat de travail
 - Aménagement du temps de travail supérieure à la semaine, **mis en place par accord collectif : absence de modification du contrat de travail** pour les salariés à **temps complet**



Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (nouveau régime)

➤ Champ de la négociation collective :

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche prévoit :

- la période de référence qui ne peut excéder 1 ans ou 3 ans => **Si un accord de branche le prévoit.**
 - les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail
 - la prise en compte, pour la rémunération des salariés, des départs ou des absences au cours de la période de référence
- **Si l'accord s'applique aux salariés à temps partiel** : prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
- Possibilité de prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures par an pour décompte des heures supplémentaires
- Si **période de référence est supérieure à un an** : prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des HS payées sur le mois considéré.
- Si **période de référence est différente (< ou =)** : possibilité de prévoir cette même limite hebdomadaire.
- Dans ces deux derniers cas, les HS payées n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence
- L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée



Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (nouveau régime)

➤ **Dispositions supplétives : (plus de nécessité de conclure un accord collectif)**

- Possibilité de mettre en place une répartition de la durée du travail sur :
 - **9 semaines** pour les entreprises <de 50 salariés,
 - sur 4 semaines pour les entreprises de > de 50 salariés.
- Possibilité de répartition sur plusieurs semaines pour les entreprises qui fonctionnent en continu
- Délai de prévenance en cas de changement de la durée du travail : **7 jours**



Précisions sur les anciens modes d'annualisation du temps de travail

- Notamment les systèmes d'annualisation du temps de travail issus des Lois AUBRY : ils ont été sécurisés par les législations successives sur le temps de travail.
- Pour ceux issus d'accords de branche : interprétation très stricte par la Cour de Cassation (Cass. Soc. 27/03/2019 n°17-24054 à n°17-24065) : les modalités de mise en place doivent-êtré scrupuleusement respectées et l'application directe ne sera possible que dans la mesure où elle est expressément prévue. A défaut, le système est remis en cause et des rappels de salaire sont dus.



Répartition dans le cadre d'un cycle de travail (avant la loi du 20/08/08)

- Dispositions légales abrogées **mais maintien des dispositions conventionnelles** conclues en application des anciennes dispositions
- Définition (*Circulaire 21 avril 1994*)
 - Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 39 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.
- Intérêt
 - permettre une répartition facilitant l'organisation de l'entreprise et répondant aux besoins de son activité.
 - Inhérent au travail en continu



Répartition dans le cadre d'un cycle de travail (avant la loi du 20/08/08)

- La durée du travail pouvait être organisée sous forme de cycle de travail dont la durée est fixée à **8 ou 12 semaines au plus** :
 - Ce mode d'organisation du temps de travail peut-être mise en place par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise,
 - Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier,
 - L'accord collectif devait fixer :
 - la répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle, c'est-à-dire le nombre d'heures effectuées au cours de chaque semaine, en respectant la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, peu important que la durée moyenne hebdomadaire soit inférieure (Cass. soc., 5 nov. 2003, no 01-42.174) ;
 - la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ;
- **Sont des heures supplémentaires**, les heures qui dépassent la durée moyenne de travail de 35 heures calculée sur la durée du cycle.



Aménagement par l'octroi de jours de repos (avant loi du 20/08/08) -

- Réduction sur l'année
- Disposition abrogée par la loi du 20 août 2008, **mais maintien en vigueur des dispositions conventionnelles conclues antérieurement à la loi**
- Caractéristiques
 - mise en place par convention collective de branche étendue ou par convention d'entreprise ou d'établissement, dans la mesure où la période retenue était l'année ou toute période supérieure à quatre semaines (C. trav., ancien art. L. 3122-19).
 - Réduction en tout ou partie des heures en deçà de 39 heures :
 - 39 heures = 23 jours de repos;
 - 38 heures = 18 jours de repos;
 - 37 heures = 12 jours de repos;
 - 36 heures = 6 jours de repos
 - Les périodes non travaillées quel qu'en soit le motif ne donnent pas lieu à l'octroi de jours de repos.
- L'accord devait prévoir (C. trav., ancien art. L. 3122-20) :
 - les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ;
 - les délais maximaux dans lesquels ces repos sont pris dans la limite de l'année ;
 - les modalités de répartition dans le temps du droit à rémunération en fonction du calendrier de repos.



Aménagement par l'octroi de jours de repos (avant loi du 20/08/08) -

– Sont des heures supplémentaires :

- Les heures accomplies au-delà de 39 heures (ou d'un plafond fixé par l'accord collectif),
- Les heures qui excèdent 1 607 heures sur l'année.



La modulation (avant loi du 20/08/08)

- Disposition abrogée par la loi du 20 août 2008, **mais maintien en vigueur des dispositions conventionnelles conclues antérieurement à la loi.**
- La modulation du temps **de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail** sur tout ou partie de l'année de façon que les semaines de **haute activité** soient compensées par des semaines **de moindre activité** et d'adapter les plannings aux fluctuations d'activités de l'entreprise lorsqu'elles sont prévisibles (par exemple : dans un secteur d'activité saisonnière ou connaissant des pics d'activité).
- Mise en place:
 - une convention de branche ou un accord collectif étendu ;
 - Par accord d'entreprise ou d'établissement;
- Période de référence : tout ou partie de l'année



La modulation (avant loi du 20/08/08)

- **L'accord nécessite qu'aient été indiqués :**

- les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (clause obligatoire ; C. trav., ancien art. L. 3122-9) ;
- le cadre de la modulation, limites, durée moyenne annuelle du travail, conforme ou inférieure aux maxima fixés par la loi ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- les conditions de recours au chômage partiel (remplacé par le dispositif d'activité partielle) pour les heures non prises en compte dans la modulation ;
- les droits à rémunération et à repos compensateur des salariés **n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de modulation;**
- **le délai de prévenance** en cas de changement des horaires ; ce délai est au minimum de 7 jours ouvrés (C. trav., ancien art. L. 3122-14), mais l'accord collectif peut le réduire si les caractéristiques de l'activité l'exigent ; il doit dans ce cas prévoir des contreparties (pas nécessairement pécuniaires) pour les salariés. A défaut, l'accord de modulation n'est pas applicable (Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-19.834).

- L'accord devait également fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail (C. trav., ancien art. L. 3122-11).

- **L'accord doit si possible avoir rappelé :**

- le régime des heures supplémentaires, les modalités de prise de repos compensateur... ;
- les modalités de lissage de la rémunération.



La modulation (avant la loi du 20/08/08)

- **Les heures supplémentaires sont celles effectuées :**
 - Au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord (en cours de période de modulation)
 - **Au-delà de 1 607 heures par an ou de la durée annuelle** (en fin de période de modulation) déduction faite des heures supplémentaires prises en compte sur la semaine et déjà comptabilisées.



Travail intermittent (L. 3123-33)

➤ **Ordre public :**

- Contrats intermittents peuvent être conclus lorsqu'un accord collectif le prévoit
- Obligatoirement un CDI
- Contrat écrit (qualification, rémunération, durée annuelle minimale de travail, périodes de travail, répartition des heures de travail)
- Les heures dépassant la durée minimale annuelle : ne peuvent excéder le tiers
- Égalité de traitement
- Entreprises listées par arrêté peuvent avoir recours à ces contrats en l'absence d'accord collectif.

➤ **Champ de la négociation collective :**

Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, **ou à défaut**, accord de branche étendu:

- Droits conventionnels spécifiques aux salariés intermittents
- Possibilité de prévoir que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et fixe le calcul

Le travail intermittent à titre expérimental (saisonniers)

Expérimentation du contrat intermittent sans accord collectif issue de la loi Travail:

- Les employeurs de certains secteurs seront autorisés **pendant 3 ans**, à conclure des contrats à durée indéterminée intermittents sans avoir à être couverts par un accord collectif préalable ([L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 87 : JO, 9 août mod. par L. n° 2016-1888, 28 déc. 2016, art. 44 : JO, 29 déc.](#)).
- Il s'agit des branches d'activités définies par l'arrêté du 5 mai 2017 : **le secteur agricole n'est pas concerné.**

Systemes d'aménagement du temps de travail dans les Conventions Collectives applicables au secteur agricole

- **Accords nationaux de l'agriculture :** cycle de travail, attribution de jours de repos sur l'année, modulation du temps de travail, forfait-jours ou forfaits-heures pour les salariés éligibles.
- **Caves coopératives et leurs Unions :** modulation du temps de travail.
- **Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux :** modulation du temps de travail, travail intermittent.
- **Industries chimiques :** modulation, RTT sous forme de jours de repos.
- **Attention :** vérifier dans chaque hypothèse la possibilité de faire une application directe.



VI. Les modalités de négociation des accords collectifs dans les petites entreprises agricoles

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical est facilitée

| | Entreprises de moins de 11 salariés (absence d'élus) |
|--|---|
| Négociateurs et conditions de validité | Ratification du projet d'accord de l'employeur à la majorité des 2/3 du personnel |
| Thèmes | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise |

| | Entreprises d'au moins 11 salariés (absence d'élus + PV de carence) |
|--|--|
| Négociateurs et conditions de validité | Distinction selon l'effectif : <ul style="list-style-type: none">• Entreprises de 11 à 20 salariés : Ratification du projet d'accord proposé par l'employeur à la majorité des 2/3 du personnel• Entreprises d'au moins 21 salariés : Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés |
| Thèmes | Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise |

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical est facilitée

| | Entreprises de 11 à 49 salariés avec élus |
|------------------------|--|
| Négociateurs | Libre choix du négociateur, sans ordre de priorité : élu(s) mandaté(s), élu(s) non mandaté(s) ou salarié(s) mandaté(s) |
| Conditions de validité | Plus de distinction en fonction du mandatement mais selon le statut d'élu. <ul style="list-style-type: none">• Si l'accord est signé par un ou des élus (mandaté(s) ou non, titulaire(s) ou non) : l'élu ou les élus doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections• Si l'accord est signé par un ou des salariés mandatés : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés |
| Thèmes | Que l'accord soit conclu avec un ou des élus, mandatés ou non, ou avec un ou des salariés mandatés, pas de restriction : ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective |

N Récapitulatif Entreprises < 50 salariés dépourvues de délégué syndical

| Effectif de l'entreprise | Modalités de négociation | Thème de la négociation | Conditions de validité |
|---|---|---|--|
| <11 salariés (L. 2232-21) | Proposition de l'employeur d'un projet d'accord aux salariés | Tous les thèmes ouverts à la négociation | Consultation du personnel organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours Ratification à la majorité des 2/3 du personnel (Attente d'un décret) |
| Entre 11 et 20 salariés (sans CSE) (L.2232-23) | | | |
| Entre 11 et 49 salariés (avec CSE) Et Entre 21 et 49 salariés (sans CSE) (L.2232-23-1) | <p>1°- 1 ou plusieurs salariés mandatés par 1 ou plusieurs OSR dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel</p> <p>OU</p> <p>2°- 1 ou des membres du CSE</p> | Toutes les mesures qui peuvent être négociées par un accord d'entreprise ou d'établissement | <p>1°- Accord conclu avec des membres du CSE (mandatés ou non) => Signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.</p> <p>OU</p> <p>2°- Accord conclu avec des salariés mandatés (non membres du CSE) => Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (attente de décret)</p> |



MERCI DE VOTRE ATTENTION