

Le cadre de travail et l'aménagement du temps de travail

I. Le temps de travail : notions clés et modalités d'aménagement

A. Notions clés du temps de travail

Le temps de travail fait appel à des notions clés, définies par le code du travail :

- durée du travail (légale, hebdomadaire, annuelle, etc.) ;
- travail effectif ;
- heures supplémentaires ;
- contingent annuel ;
- repos compensateur ;
- etc.

B. Modalités d'aménagement du temps de travail : un cadre réglementaire simplifié et unique

- L'aménagement du temps de travail est possible dans le cadre d'un accord collectif (conventionnel) négocié et conclu avec les partenaires sociaux au niveau de chaque organisation (article L3122-2 du code du travail).
- Cette possibilité d'aménagement entraîne la mise en place d'une variété de modalités d'aménagement qui répondent aux besoins spécifiques de l'activité de chaque organisation et permettent de prendre en compte les attentes des individus qui souhaitent concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

II. La variété des aménagements du temps de travail et leur impact sur la vie professionnelle et personnelle du salarié

L'aménagement du temps de travail recouvre des modalités très variées.

A. Horaires fixes et horaires variables (individualisés)

- La journée de travail comporte des plages fixes durant lesquelles tout le personnel doit être présent, et des plages variables durant lesquelles le salarié peut organiser son temps de présence en fonction de ses contraintes professionnelles et/ou personnelles.
- Le salarié compose son emploi du temps afin de parvenir à la durée réglementaire du travail.
- Des reports d'heures et des récupérations d'une période (semaine et/ou mois) à l'autre sont possibles, dans le respect de certaines règles conventionnellement établies.

B. Annualisation du temps de travail (modulation)

- Le temps de travail est organisé et réparti sur l'année, en fonction de la variation de l'activité des entreprises, avec un plafond fixé à 1 607 heures par an.
- La durée hebdomadaire de travail varie autour d'une moyenne de 35 heures.
- La comptabilité des heures supplémentaires est particulière à cet aménagement du temps de travail et la rémunération est lissée. Le salarié perçoit une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois. Le lissage de la rémunération permet aux salariés de ne pas avoir à assumer financièrement les conséquences de la variation d'activité de l'organisation, au niveau de leur vie personnelle (équilibre du budget).

C. Compte épargne-temps (CET)

En contrepartie de périodes de congé ou de repos non pris, ou de sommes qu'il a affectées sur son compte épargne-temps, le salarié accumule des droits qu'il pourra utiliser à sa convenance (et en accord avec son employeur), en fonction de ses projets personnels et professionnels. Ces droits seront accordés sous forme de congé ou sous forme monétaire.

- D'autres modalités d'aménagement du temps de travail existent (temps partiel, travail intermittent, etc.) qui sont autant d'outils à disposition des entreprises d'une part, pour permettre une adaptation à leur activité, des salariés d'autre part, pour assurer un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.
- L'aménagement du temps de travail constitue un élément essentiel de la performance de l'entreprise et de l'équilibre des individus au travail. Par son effet sur leurs actions et leur comportement, il peut influencer leur motivation et leur mobilisation.