

# GUIDE DE NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES TPE

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES EXPÉDITEURS ET EXPORTATEURS DE  
FRUITS ET LÉGUMES

Guide de Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les TPE réalisé par Maître Florence VERZI 08-2024



# ENTREPRISES VISÉES

# ENTREPRISES VISÉES

- Ce guide vise les entreprises:
  - de 20 salariés au plus
  - souhaitant négocier un accord collectif sur la durée et l'aménagement du temps de travail
  - qui sont dépourvues de délégué syndical
  - et en l'absence de représentants du personnel (CSE)

# LE PRINCIPE DE PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

# PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

- L'accord d'entreprise ou d'établissement prévaut sur l'accord de branche;
- Et peut s'écarter de l'accord de branche, y compris dans un sens moins favorable pour les salariés.

C. trav. art. L 2253-3; Circ. DGT 20 du 13-11-2008 ; Cass. soc. 1-3-2017 n° 16-10.047 FS-PBRI : RJS 5/17 n° 338.

# EXEMPLES DE THÈMES DE NÉGOCIATION

# SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

- **Durée de travail effectif:**
  - possibilité de prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause, même lorsqu'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif,
  - accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif
  - contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet
- **Durée quotidienne maximale:**
  - prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait **pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.**
- **Durée hebdomadaire maximale:**
  - prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, **à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.**

# SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

- **Taux de majoration des heures supplémentaires**
  - Prévoir le ou les **taux de majoration des heures supplémentaires** accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. **Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;**
- **Le repos compensateur de remplacement**
  - Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent
- **Contingent d'heures supplémentaires:**
  - Définir le contingent annuel prévu à l'article [L. 3121-30](#) du Code du travail;
  - Fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.
- **Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail**
- **Repos quotidien, hebdomadaire...**

# SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

- **La période de référence**, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;
  - A savoir: la branche des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes, ne prévoit pas de dispositions spécifiques permettant d'aménager le temps de travail sur plus d'une année.
- **Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;**
- **Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.**
- **Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel**, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
- Prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

# SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

- Prévoir une **limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.** Les heures supplémentaires résultant de l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.
- **Prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et déterminer les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée (lissage de la rémunération).**

# SUR LES FORFAITS ANNUELS EN HEURES OU EN JOURS

- **Les catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;
- **La période de référence du forfait**, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- **Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;**
- **Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;**
- **Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.**

# SUR LES FORFAITS JOURS

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer **son droit à la déconnexion** prévu au 7° de l'article [L. 2242-17](#) du code du travail.
- **Possibilité de fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article [L. 3121-59](#)** du code du travail. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

# PROCÉDURE DE NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS OU DE 11 A 20 SALARIÉS SANS ÉLU

# PROJET D'ACCORD RÉDIGÉ PAR L'EMPLOYEUR

- **Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés**, l'employeur peut proposer directement aux salariés un projet d'accord qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise ([C. trav. art. L 2232-21](#)).
- Cette faculté est aussi ouverte aux **entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE** ([C. trav. art. L 2232-23](#)), lesquelles peuvent négocier et conclure un accord aussi bien selon cette procédure qu'avec, semble-t-il, un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, ([CE 1-4-2019 n° 417652](#) : [RJS 7/19 n° 448](#)).

# NÉCESSITÉ D'UN PROCÈS VERBAL DE CARENCE DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 20 SALARIÉS

## Attention:

- Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur peut négocier directement avec les salariés à condition:
  - que l'absence d' élu au CSE soit constatée dans un **procès-verbal de carence de moins de 4 ans** ;
  - et **qu'aucun salarié ou syndicat n'ait demandé l'organisation de nouvelles élections au moins 6 mois après l'établissement du procès-verbal** ([QR min. trav. juillet 2020 n° 21](#)).

# VALIDITÉ DE L'ACCORD

- Le projet d'accord doit être **approuvé à la majorité des 2/3 du personnel** pour être valide ([C. trav. art. L 2232-22, al. 1](#)). À défaut, il est réputé non écrit ([C. trav. art. L 2231-9](#)).
- Les **modalités du référendum**, définies par l'employeur, doivent porter sur les points suivants :
  - transmission aux salariés du projet d'accord ;
  - lieu, date et heure du référendum ;
  - organisation et déroulement de celui-ci ;
  - texte de la question relative à l'approbation du projet d'accord ([C. trav. art. R 2232-11](#)).
- Elles doivent être **communiquées aux salariés au plus tard 15 jours avant le référendum, avec le projet d'accord** soumis à leur approbation ([C. trav. art. L 2232-21](#) et [R 2232-12](#)).
- Selon l'administration, l'employeur doit aussi, dans le même délai, **établir et communiquer au personnel la liste nominative des salariés consultés** ([QR min. trav. juillet 2020 n° 20](#)).
- L'organisation matérielle du référendum incombe à l'employeur. Il se déroule en son absence, par tout moyen, pendant le temps de travail. Son caractère personnel et secret doit être garanti ([C. trav. art. R 2232-10](#)).
- À l'issue du référendum, le résultat est porté à la connaissance de l'employeur. Il fait l'objet d'un **procès-verbal, annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt**, dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen ([C. trav. art. R 2232-10](#)).

# VALIDITÉ DE L'ACCORD

## Précisions:

- **Le délai de 15 jours** susvisé doit permettre aux salariés de prendre connaissance du projet d'accord qui leur est soumis et, s'ils le souhaitent, de se rapprocher des syndicats pour se forger une opinion avant le référendum ([QR min. trav. juillet 2020 n° 19](#)).
- À cet égard, l'employeur est tenu, chaque année, d'informer par tout moyen le personnel de la disponibilité des adresses des syndicats de salariés représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail ([C. trav. art. L 2141-7-1](#)).
- L'information peut prendre la forme d'un **e-mail ou d'un affichage dans l'entreprise** par exemple.
- Ce délai peut aussi être mis à profit par l'employeur pour défendre son projet auprès des salariés : organisation de réunions de présentation, réponses aux questions posées par les salariés, etc.
- Toute contestation relative à la liste des salariés devant être consultés (et donc à leur appartenance à l'entreprise) doit être portée devant le tribunal judiciaire, qui statue en dernier ressort ([C. trav. art. R 2232-13](#) ; [COJ art. R 211-3-17](#)). La requête doit être remise ou adressée au tribunal dans les 3 jours suivant la diffusion de la liste dans l'entreprise. Lorsque la contestation porte sur la régularité de la procédure de référendum, le tribunal judiciaire doit être saisi dans un délai de 15 jours suivant celui-ci ([C. trav. art. R 2314-24](#) substitué à C. trav. art. R 2324-24 abrogé, sur renvoi de l'art. R 2232-13).

# DURÉE, FORMALITÉS ET ENTRÉE EN VIGUEUR

# DURÉE DE L'ACCORD

- L'accord peut être conclu pour une durée **déterminée ou indéterminée** ([C. trav. art. L 2222-4](#)).
- **Principe de présomption d'accord à durée déterminée en l'absence de clause conventionnelle:**
  - Les conventions et accords collectifs conclus depuis le 10-8-2016 sont présumés conclus pour une **durée déterminée de 5 ans** ([C. trav. art. L 2222-4](#)), quel que soit leur niveau de conclusion : groupe, entreprise, établissement, etc.
- **Les parties aux conventions et accords collectifs peuvent prévoir que le texte est conclu pour une durée indéterminée** ([C. trav. art. L 2222-4](#)),
  - Une clause en ce sens est nécessaire.
  - Le texte conventionnel s'applique alors jusqu'à sa dénonciation ou sa révision.

# PROCÉDURE DE DÉPÔT DES ACCORDS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

- La procédure de dépôt est **dématérialisée**.
  - Les accords concernés et les pièces annexées doivent être téléchargés et déposés auprès de la Dreets compétente via la **plateforme de téléprocédure TéléAccords** ([C. trav. art. D 2231-4](#)), accessible depuis le site [www.accords-depot.travail.gouv.fr](http://www.accords-depot.travail.gouv.fr).
- Le dépôt de l'accord par référendum est accompagné du résultat du vote.
- Cette démarche incombe au représentant légal de l'entreprise concernée ([C. trav. art. D 2231-2, II](#)).
- Une fois le dépôt finalisé par le représentant légal, le dossier est transmis automatiquement à la Dreets compétente qui, après un contrôle de complétude des pièces du dossier ([www.accords-depot.travail.gouv.fr](http://www.accords-depot.travail.gouv.fr)), lui délivre un récépissé de dépôt ([C. trav. art. D 2231-7](#)). La Dreets transmet ensuite les éléments à la Dila pour publication .
- Le déposant remet aussi un exemplaire de chaque convention ou accord au **greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion** ([C. trav. art. D 2231-2, III](#)).

# TRANSMISSION À LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES ACCORDS D'ENTREPRISE RELATIFS À LA DURÉE DU TRAVAIL

- Les accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à la **commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle**, à l'adresse indiquée sur le site internet du ministère du travail.
  - **A savoir:** Pour la branche des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes: [info@aneefel.com](mailto:info@aneefel.com)
- La partie la plus diligente informe les autres signataires de cette transmission.
- La commission en accuse réception.

([C. trav. art. L 2232-9, II-al. 7](#), [D 2232-1-1](#) et [D 2232-1-2](#)).

# ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

- L'accord d'entreprise s'applique, sauf stipulations contraires, dès le lendemain de leur dépôt auprès du service compétent ([C. trav. art. L 2261-1](#)), c'est-à-dire non seulement auprès de la Dreets mais aussi auprès du greffe du conseil de prud'hommes ([Cass. soc. 19-11-1997 n° 95-40.280 PBR : RJS 1/98 n° 75](#)).