

20/05/2019

Temps de travail : Annualisation et modulation

Les éditions thématiques



SOMMAIRE

| | |
|---|----------|
| 1. Introduction | 2 |
| 2. L'aménagement du temps de travail | 2 |
| 2.1. En cas d'accord de temps de travail | 3 |
| 2.2. Sans accord collectif de temps de travail | 3 |
| 2.3. Consultation des élus et communication | 3 |
| 2.4. Les sanctions possibles | 4 |
| 3. L'impact sur le calcul de la rémunération | 4 |
| 3.1. La gestion des heures supplémentaires | 4 |
| 3.2. Le contingent annuel d'heures supplémentaires | 5 |
| 3.3. La contrepartie obligatoire en repos | 5 |
| 3.4. Impact des absences dans le compteur d'annualisation | 5 |
| 3.5. Les heures supplémentaires en l'absence d'accord collectif | 6 |
| 4. Les conventions de forfait | 6 |
| 4.1. Le forfait heures | 7 |
| 4.2. Le forfait annuel en heures | 7 |
| 4.3. Forfait annuel en jours | 8 |
| 5. Conclusion | 9 |

1. Introduction

La loi du 20 août 2008 avait simplifié la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement du temps de travail qui s'est substitué aux aménagements précédents (cycles, modulation, JRTT sur l'année, temps partiel modulé) en assouplissant les règles.

Elle distingue aussi ce qui relève de l'ordre public, ce qui relève du champ de la négociation collective et ce qui est applicable à défaut d'accord.

Le maintien en vigueur des accords conclus avant la loi du 20 août 2008 ne fait pas obstacle aux entreprises souhaitant négocier de nouveaux accords d'entreprise. Ces derniers seraient alors applicables compte tenu de la primauté reconnue par cette loi, et réaffirmée par la loi du 8 août 2016, de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

2. L'aménagement du temps de travail

L'activité d'une entreprise peut être irrégulière : activité saisonnière, fluctuation des commandes, etc. Afin d'éviter les heures supplémentaires en période de haute activité ou l'activité partielle (anciennement « chômage partiel ») en période de basse activité, l'entreprise peut adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité et répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

Au sein de la période de référence, les semaines hautes et basses se compensent, de manière à ce que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures sur la période de référence.

La période de référence est de 1 an sauf accord de branche pouvant prévoir une période de 3 ans maximum. L'aménagement du temps de travail doit s'effectuer dans le respect des durées maximales de travail.

Pour rappel, la durée légale du travail pour un temps complet est de :

- 35 heures par semaine sur une base de 5 jours ouvrés valorisés à 7 heures par jour
- 151.67 heures par mois [calcul : 35 heures * (52 semaines / 12 mois)]
- 1 607 heures par an [calcul : (365 jours – (104 jours de week-end + 8 jours fériés + 25 jours de congés payés)) X 7 heures. L'administration a arrondi le résultat (1596) à 1600 heures auxquelles on ajoute 7 heures de journée de solidarité

Nous vous rappelons également que la durée de travail effectif ne doit pas dépasser :

- 10 heures par jour
- 48 heures sur une même semaine
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Comme indiqué précédemment, la durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de 10 heures par jour néanmoins les dérogations sont accordées dans les cas suivants :

- à la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail
- en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut prévoir le dépassement de la durée de 10 heures, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, et dans la limite de 12 heures par jour de travail effectif.

2.1. En cas d'accord de temps de travail

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement, une convention ou un accord de branche peuvent définir les modalités d'aménagement du temps de travail et la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Cet accord comporte un certain nombre de mentions obligatoires :

- La limite haute et la limite basse entre lesquelles la durée du travail peut varier
- La période de référence
- Les conditions des changements de durée ou d'horaire de travail durant la période
- Le délai de prévenance, sauf stipulation contraire, est fixé à 7 jours
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées ou départs en cours de période
- Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail pour les salariés à temps partiel
- Les cas d'entrées et sorties en cours d'année

2.2. Sans accord collectif de temps de travail

L'absence d'accord collectif applicable à l'entreprise n'empêche pas l'employeur de mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut ainsi être organisée, par décision de l'employeur, sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée maximum égale à :

- 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés,
- 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

2.3. Consultation des élus et communication

L'employeur doit consulter les représentants du personnel (le Comité d'Entreprise ou, à défaut les Délégués du personnel, le CHSCT ou le Comité Social et Economique pour les entreprises d'au moins 50 salariés) de sa volonté d'organiser un aménagement du temps de travail. C'est à l'employeur d'établir le programme de la variation de la durée du travail sur la période définie et de le soumettre pour avis avant sa première mise en œuvre mais aussi pour toutes modifications effectuées. Un bilan de la mise en œuvre du programme sera également présenté au moins une fois par an aux représentants syndicaux.

Les salariés sont informés de tout changement dans la répartition de leur durée de travail :

- L'affichage est obligatoire et doit indiquer pour le nombre de semaines concernées la répartition des horaires dans un délai de prévenance de 7 jours ou selon les conditions de l'accord
- Le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence doit être mentionné à la fin de la période ou au départ du salarié avant la fin de celle-ci sur un document annexé au bulletin de paie

2.4. Les sanctions possibles

Comme pour l'ensemble des déclarations liées à la durée de travail, tout employeur doit tenir à la disposition des organismes, tels que l'URSSAF, un document indiquant le nombre de salariés concernés par l'aménagement du temps de travail. Il faut préciser le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires, celles du contingent annuel, etc. Sans ce document, l'entreprise peut faire l'objet d'un redressement URSSAF, voire payer des dommages et intérêts en cas de plaintes de la part des salariés.

3. L'impact sur le calcul de la rémunération

Le calcul de la rémunération est impacté par la modulation du temps de travail, notamment par la prise en compte des heures supplémentaires. Le décompte et paiement des heures supplémentaires sont régis par le code du travail selon les principes d'ordre public suivants :

- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence appliquée dans l'entreprise
- Dans le cadre d'une modulation sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée annuelle légale du travail soit au-delà de 1607 heures.
- Dans le cadre d'une modulation sur une période inférieure à l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures calculée sur la période de référence.

3.1. La gestion des heures supplémentaires

En matière d'annualisation du temps de travail, c'est l'accord collectif qui fixe les bornes hautes hebdomadaires de déclenchement des heures supplémentaires :

- En cas de dépassement de ces bornes, les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'un paiement sur le mois où elles ont été réalisées. Ces heures supplémentaires payées ne peuvent être reprises en fin d'exercice en cas de solde inférieur à la cible annuelle.
- Les heures supérieures au seuil légal de 35h/semaine mais inférieures à la limite fixée par l'accord, doivent faire l'objet d'un paiement en fin d'exercice d'annualisation. Le paiement se fait après examen des heures de temps de travail effectif entrant dans le compteur, en se référant au seuil légal de 1607h/an ou un seuil inférieur selon l'accord.

Exemple : l'accord prévoit un déclenchement d'heures supplémentaires à 125% à partir de 39h/semaine donc celles de la 36^e à la 39^e heure se cumulent dans un compteur d'annualisation heures payées en fin d'année. Celles au-delà de la 39^e heure seront payées sur le mois où elles ont été réalisées.

L'accord temps de travail peut prévoir la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par des repos d'une durée équivalente. Par exemple, 4 heures supplémentaires à 125% peuvent donner lieu à 5h de

repos compensateur acquis. Dans ce cas, l'ensemble des heures supplémentaires ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

3.2. Le contingent annuel d'heures supplémentaires

C'est l'accord collectif ou l'accord de branche, qui fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le contingent légal est fixé à 220 heures par an et par salarié à défaut d'accord (Art D 3121-24 du Code du travail). Il s'applique à tous les salariés soumis à la législation sur la durée du travail (les cadres dirigeants, VRP, etc., sont donc exclus).

Par principe, toutes les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent si elles sont effectuées par semaine au-delà de 35h ou considérées comme heures supplémentaires pendant ou à la fin de la période d'aménagement du temps de travail. L'exception est pour celles remplacées par des repos ou effectuées durant la journée de solidarité, de dérogation permanente ou pour travaux urgents.

Si les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent ne donnent droit à aucun repos, celles effectuées au-delà de la limite fixée donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos (COR).

3.3. La contrepartie obligatoire en repos

Toute heure supplémentaire réellement effectuée et réalisée au-delà de la limite fixée par le contingent annuel, donne droit à une compensation obligatoire en repos égale (pour les entreprises de plus de 20 salariés). Les modalités de prise de ce repos acquis, sont en principe fixées par accord. Sans accord, le législateur indique ceci:

- Ouverture du droit à repos dès 7 heures acquises
- Prise possible par demi-journée ou journée entière, valorisée à l'horaire théorique du salarié, (la prise de COR doit être considérée comme du temps de travail effectifs)
- Prise possible dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'ouverture du droit
- Si le repos n'est pas consommé au bout de ces 2 mois, l'employeur est tenu de lui formuler la demande de prise dans un délai d'un an maximum.

Lorsque les 7 heures de COR ne sont pas totalement acquises, la différence entre ces heures réalisées au-delà du contingent et la limite fixée par le contingent sont à rémunérer via une indemnité compensatrice.

Exemple : Le contingent est à 180 Heures supplémentaires. Le nombre d'heures réalisées est 185 heures. Donc, l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice pour ces 5 heures supplémentaires valorisées en rapportant le nombre d'heures acquises aux taux horaire d'une journée de travail.

Les congés payés, les jours fériés chômés et la journée de solidarité ne sont pas à prendre en compte.

3.4. Impact des absences dans le compteur d'annualisation

En cas d'absence du collaborateur durant la période de référence, l'employeur doit s'assurer si ces heures entrent ou non dans le compteur annuel de temps de travail effectif. La Jurisprudence indique qu'en cas d'absence

maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, en cours de période haute, ce seuil annuel doit être réduit en fonction du nombre d'heures d'absences. (Cass. soc. 13 juillet 2010, n° 08-44550, BC V n° 177). La valorisation de l'absence doit s'évaluer sur la base de la durée moyenne de modulation.

Exemple : le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires est 1607h et l'horaire moyen 35h/semaine. Un salarié s'absente 1 semaine pour Maladie donc le seuil annuel doit être ramené à 1607h moins 35h d'absence, soit 1572h. En fin d'année, toute heure travaillée au-delà de 1572h (déduction faite des heures supplémentaires payées au mois) sera payée en heure supplémentaire.

En revanche, pour toute absence non assimilée à du temps de travail effectif en vertu de dispositions légales ou conventionnelles ou d'usages, l'employeur ne réduit pas le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires (Cour de cass., civile, Chambre sociale, 9 février 2011).

Exemple : Le salarié a travaillé 10 heures supplémentaires potentielles. Il s'absente pour 1 jour de CP. En fin d'année, le collaborateur n'aura réellement travaillé que 1610h (le seuil de 1607 + 10 heures supplémentaires potentielles – 1 journée de 7 heures soit 3 heures supplémentaires sont dues).

Particularité des salariés n'ayant pas acquis un droit à congés payés complet :

Dans un arrêt du 14 novembre 2013, la Cour de cassation considère que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1 607 heures de travail par an, quand bien même le salarié n'aurait pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord. Dans l'affaire en question, quatre salariés étaient employés dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail. Ils font une demande en paiement d'heures supplémentaires puisque, n'ayant pas acquis de droit complet à congés payés, leur durée annuelle du travail s'en trouve augmentée d'autant. La société fait, à l'inverse, valoir que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 1 607 heures pour les salariés qui n'ont pas acquis de droit complet à congés payés et qui ont travaillé la première année plus de 47 semaines doit être augmenté du nombre d'heures de congés payés auquel les salariés ne pouvaient prétendre.

La Cour de cassation donne raison aux salariés en précisant que le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur à 1 607 heures (Cass. soc., 14 nov. 2013, no 11-17.644.).

3.5. Les heures supplémentaires en l'absence d'accord collectif

Sans accord collectif, une heure supplémentaire est toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée équivalente. Elles ouvrent droit à une contrepartie pécuniaire ou en jours de repos selon la décision de l'employeur ou l'organisation du service.

4. Les conventions de forfait

La loi du 20 août 2008 réforme le régime des conventions de forfait, en l'entourant de nouvelles garanties pour les salariés, notamment sur le plan de la rémunération. Trois types de conventions de forfait sont prévus : la convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois, la convention de forfait annuel en heures et la convention de forfait annuel en jours.

La loi ne remet pas en cause les accords déjà conclus qui peuvent évidemment être « renégociés ». Toute modification des clauses individuelles de forfait des salariés devrait alors faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié avec son accord.

Les conventions de forfait annuel (heures ou jours) peuvent être conclues par :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans leur gestion du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif appliqué au sein de leur atelier, service ou de leur équipe.
- Les salariés ayant des responsabilités et dont le temps de travail ne peut être prédéterminé et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, demeure nécessaire pour pouvoir conclure des conventions de forfait en jours sur l'année.

4.1. Le forfait heures

Ce forfait organise le temps de travail sur une base horaire hebdomadaire ou mensuelle et peut être conclu avec tous les salariés, cadres ou non, même en l'absence d'accord collectif. Il prévoit de rémunérer un nombre d'heures supplémentaires (avec les majorations légales) accomplies de façon régulière par le salarié.

4.2. Le forfait annuel en heures

La convention de forfait en heures sur l'année prévoit un nombre d'heures propre au salarié, dans la limite de la durée maximale fixée par l'accord collectif. La rémunération prévue doit intégrer les majorations des heures supplémentaires.

L'accord du salarié est obligatoire via la signature d'une convention individuelle de forfait.

Tout salarié peut bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures prévue sur la semaine ou sur le mois.

À l'inverse, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être proposée uniquement :

- aux cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- aux salariés ayant une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps,
- et à condition qu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche) prévoit la mise en place de forfaits en heures sur l'année.

Il existe une garantie de rémunération pour la convention de forfait en heures qui doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés liés par une convention de forfait annuel en heures (article D 3121-14-1 du Code du travail).

4.3. Forfait annuel en jours

Le dispositif du forfait en jours sur l'année permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés, sans décompte du temps de travail. Les salariés concernés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps ainsi le forfait annuel en jours ne peut être proposé uniquement :

- aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- et aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le nombre maximal de jours est fixé conventionnellement, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord de branche sans pouvoir dépasser 218 jours par an. Attention, cependant à ce que le nombre maximal annuel de jours travaillés fixé soit compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

L'accord du salarié est obligatoire via la signature d'une convention individuelle de forfait.

Le salarié n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail. À l'inverse, il continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise. Pour s'assurer du respect de ces garanties, l'employeur doit s'assurer régulièrement :

- que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail,
- de la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle.

Contreparties pour le salarié

Le salarié bénéficie d'un certain nombre de jours de repos, prévus à l'avance.

Toutefois, le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait, le taux minimum de majoration est fixé à 10%. Aucune sanction ne peut donc être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus dans sa convention de forfait.

Risques et recours du salarié

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération sans rapport avec les contraintes qui lui sont imposées, il peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et selon sa qualification. Aucune clause, qui figurerait par exemple dans l'accord collectif, dans la convention individuelle de forfait ou dans le contrat de travail, ne peut empêcher le salarié d'engager une telle démarche. (Art. L3121-61 du Code du travail).

5. Conclusion

Depuis le commencement des grandes réformes de l'organisation du temps de travail - qui ont fêté leurs 20 ans il y a peu de temps (loi Aubry sur les « 35h » en 1998) - le débat se poursuit encore aujourd'hui. Pour les métiers régis par des contraintes de production, l'aménagement du temps de travail trouvent hélas des limites et devient un véritable casse-tête pour les entreprises et pour ses salariés.

Dernière réforme impactant l'organisation du temps de travail : le télétravail qui a été « simplifié » via une ordonnance en mars 2018 mais ce dispositif n'est applicable que pour les salariés qui disposeraient des dispositifs nécessaires pour un travail à distance. Au mois de Novembre 2018, le gouvernement en place a proposé que le télétravail soit prescrit par les médecins au lieu d'un arrêt maladie. Ce dispositif pourrait à la fois profiter à l'employeur qui ne perd pas en productivité en raison du télétravail de son collaborateur mais aussi au salarié qui pourrait ne pas être contraint par les jours de carence (absence pour maladie de moins de 3 jours pour les salariés du privé et de 1 jour pour le public).

Ces mesures ouvrent la réflexion sur l'organisation du temps de travail futur : sur une généralisation du travail à distance ou sur une possible fin des 35 heures comme règle légale, pouvant donner lieu à plus de souplesse.

Source

- ✓ Temps de travail dans le secteur privé : lien [ici](#)
- ✓ Aménagement du temps de travail – Ministère du travail et de l'emploi : lien [ici](#)
- ✓ Le temps de travail – Ministère du Travail : lien [ici](#)
- ✓ Le télétravail : lien [ici](#)