

# AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE (ANNUALISATION)

---

## DISPOSITIF ANTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008

### MISE EN PLACE

Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de **39 heures** par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

### CALCUL DE LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL

Le calcul de la durée annuelle du travail doit s'effectuer de la même façon que dans le cadre de la modulation du temps de travail.

Le calcul de la durée annuelle du travail se fait sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des jours de congés légaux.

Cette durée est également diminuée des jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail.

À l'opposé, les jours fériés chômés qui ne sont pas mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail et les congés conventionnels ne sont pas obligatoirement déduits du nombre de jours annuel pris en compte dans le calcul de la durée annuelle du travail.

Toutefois, les partenaires sociaux peuvent le prévoir.

### DÉTERMINATION DE LA DURÉE ANNUELLE MOYENNE EN JOURS OUVRABLES

Compte tenu des années bissextiles :

Nombre de jours par an compte tenu des années bissextiles	: 365,24
Nombre de jours ouvrables	: $365,24 \times 6/7 = 313,06$
30 jours de congés payés	: 283,06
3 jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche	
(8 x 6/7) autres jours fériés	= 273,2 jours travaillés
soit, divisé par 6	= 45,53 semaines x par 35 heures
	<b>= 1 593,70 heures</b>

Calcul faisant apparaître une durée variable selon les années, le législateur a retenu un seuil de **1 600 heures** puis **1 607 heures** avec la mise en place de la journée de solidarité.

## CAS PARTICULIER

### Durée des congés payés inférieure à la durée légale du travail

Lorsque le salarié prend un nombre de jours de congés inférieur aux congés légaux (arrivée en cours d'année, non prise de la totalité des congés payés,...), il risque de se poser le problème d'un dépassement du plafond de **1 607** heures du fait de l'accroissement des jours travaillés.

Dans ce cas de figure, la durée annuelle moyenne et le plafond de **1 607** heures sont augmentés à due concurrence.

#### *Exemple*

*Soit un salarié qui, du fait de sa date d'embauche, n'a pas acquis plus de 4 semaines de congés et, de ce fait, ne peut prendre que 4 semaines de congés payés au cours de l'exercice applicable à la modulation, la durée applicable sera la suivante : 35 heures en moyenne sur l'année (la moyenne étant calculée en ne retranchant que 4 semaines de congés au lieu de 5 pour calculer la durée annuelle) et, en tout état de cause, 1 642 heures.*

*Ces règles s'appliquent à défaut de précisions contraires d'un accord collectif.*

## RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions concernant le régime des heures supplémentaires sont applicables aux heures effectuées sur une semaine donnée, au-delà de **39** heures ou d'un plafond hebdomadaire fixé dans la convention ou l'accord.

Le régime des heures supplémentaires est également applicable aux heures excédant une durée annuelle de **1 607** heures. Il est fait exception des heures déjà décomptées dans l'année.

	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires		
	Seuil de déclenchement hebdomadaire	Seuil de déclenchement sur la moyenne (1 607 heures par an ou durée prévue par accord)	
48 heures	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires	48 heures
40 heures			
39 heures	39 heures hebdomadaires ou durée prévue par accord	35 heures hebdomadaires en moyenne	36 heures
			35 heures
0 heure			0 heure

### Exemple

En 2011, une entreprise de 450 salariés applique un accord d'annualisation sur une base de 1 607 heures par an. Le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1 680 heures et pendant l'année, la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 39 heures, sauf pendant 5 semaines où elle atteint 44 heures.

#### ■ Calcul des heures supplémentaires en cours d'année

$$(44-39) * 5 = 25$$

25 heures supplémentaires sont payées en cours d'année avec 25 % de majoration.

#### ■ Calcul de la contrepartie obligatoire en repos

00. Le salarié n'a pas dépassé le contingent de 220 h.

#### ■ Calcul des heures supplémentaires en fin d'année

$$1\ 680 - 1\ 607 = 73 \text{ heures}$$

De ces 73 heures, doivent être déduites les heures déjà payées en cours d'année, soit :

$$73 \text{ heures} - 25 = 48 \text{ heures.}$$

#### ■ Taux de majoration

Le nombre de semaines moyen travaillées dans l'entreprise est de 45.

Calcul de la moyenne hebdomadaire du salarié :  $1\ 680 / 45 = 37,33$  heures.

Ce nombre étant situé entre la 36<sup>e</sup> et la 43<sup>e</sup> heure, la majoration appliquée par l'entreprise sera de 25 %.



## CALCUL DES JOURS DE RTT

Dans le cadre d'un accord d'annualisation, le salarié acquiert des journées ou demi-journées de RTT par dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un salarié effectuant **37** heures hebdomadaires, l'acquisition se fait à hauteur de **2** heures par semaine.

Si une année comporte environ **45** semaines travaillées, le salarié acquiert **90** heures soit **90/7,40 (37/5) = 12,16** jours.

Pour un salarié effectuant **39** heures hebdomadaires, le régime applicable sera le suivant :

<b>40 à 48<sup>e</sup> heure</b>	Heures supplémentaires
<b>36 à 39<sup>e</sup> heure</b>	Acquisition des RTT
<b>0 à 35 heures</b>	Heures normales

D'autres méthodes d'acquisition des RTT sont utilisées dans la pratique. Ces méthodes peuvent prévoir notamment l'acquisition des RTT sur :

- un nombre de jours ouvrés. Exemple : **80** centièmes par jour pour un horaire journalier de **7 h 80** centièmes ;
- un nombre de jours calendaires. Exemple : **24** jours de RTT à l'année, soit **24/360 = 0,0666** jour RTT par jours calendaires de présence.

## MODALITÉ DE PRISE DES JOURNÉES

L'accord doit déterminer :

- les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos pour partie au choix du salarié, pour partie au choix de l'employeur ;
- les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris dans la limite de l'année.

Le salarié peut :

- fractionner la prise de JRTT ;
- ou au contraire décider de cumuler la prise des JRTT ;
- ou encore les accoler à des congés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

☞ *Les JRTT ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé ni sur des jours de congés conventionnels (Cass. soc., 23 mars 2007). Lorsque la date prévue pour la prise du JRTT coïncide avec un jour chômé dans l'entreprise, le salarié a droit à la récupération de ce jour chômé ou à un rappel de rémunération.*

*Cass. soc. 11 juillet 2007*

## Modification des dates de prise des JRTT

En cas de modification des dates fixées pour la prise des journées, le changement d'horaire doit être notifié au salarié dans un délai de **7** jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

**Exemple**

Une modification devant intervenir le jeudi 12 octobre doit être annoncée aux salariés concernés au plus tard le mercredi 4 octobre, 7 jours entiers devant séparer les deux dates.

Les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération sont établies en fonction du calendrier de ces repos.

L'accord peut, en outre, prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne temps.

**Païement des jours de RTT**

Le salarié peut renoncer à ses journées ou demi-journées de repos acquises moyennant paiement.

**Demande**

Le paiement des journées ou demi-journées de repos peut se faire sur demande du salarié et en accord avec l'employeur.

**Taux du paiement**

Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de la demande du salarié donnent lieu à paiement. À défaut de précision dans l'accord, la rémunération se fait sur la base de leur valeur à la date du paiement. Cette possibilité de monétisation est ouverte à tous les salariés et se fait avec l'accord de l'employeur. L'accord collectif peut prévoir une majoration des jours payés dans le cadre de la monétisation.

**Exemple**

Majoration de 25 %.

**Contingent d'heures supplémentaires**

Les heures résultant de la renonciation par le salarié à des journées ou demi-journées de RTT ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

**Régime social et fiscal**

Le paiement des journées travaillées suite à la renonciation à des journées ou demi-journées de repos fait l'objet d'un régime social et fiscal résumé dans le tableau suivant :

	<b>Jours de repos acquis avant le 31 décembre 2007</b>	<b>Jours de repos acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009</b>
<b>Observations</b>	Le paiement doit intervenir au plus tard le 30 septembre 2008. La demande du salarié doit être effectuée au plus tard le 31 juillet 2008	Application de la loi TEPA (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007)
<b>Régime social</b>	Exonération de cotisations patronales Exonération de cotisations salariales sauf CSG/CRDS	Déduction de cotisation patronale (0,50 € ou 1,50 € de l'heure) Réduction de cotisation salariale (sur la base du taux de cotisation salariale dans la limite de 21,50 %)
<b>Régime fiscal</b>	Imposable au titre de l'IR	Exonération d'impôt sur le revenu

## RELIQUAT EN FIN D'ANNÉE

L'accord doit définir les délais maxima dans lesquels les jours de repos doivent être pris dans la limite de l'année.

Par conséquent, les jours de repos non pris en fin d'année sont en principe perdus sauf si le salarié place le reliquat dans un Compte Épargne Temps ou lorsque la non prise des jours provient du fait de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, la non prise de la totalité des jours de repos peut engendrer un dépassement de la durée annuelle de **1 607** heures et, par conséquent, un déclenchement d'heures supplémentaires.

Ces heures bénéficient des allègements de charges issus de la loi Tepas du 21 août 2007.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 autorise, en outre, les salariés des entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET) à verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le Perco ou à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.

L'affectation de jours de repos au Perco ou à la retraite supplémentaire est doublement limitée :

- elle est limitée pour chaque salarié à **5** jours par an ;
- elle ne peut conduire à réduire le congé annuel en deçà de **24** jours ouvrables.

Les sommes sont exonérées de cotisations sociales salariales et patronales, étant précisé que la cotisation d'accidents du travail, la CSG et la CRDS restent dues.

*Article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité sociale*

*Article L. 3334-8 du Code du travail*



## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ACQUISITION DES JOURS DE REPOS**

Le salarié acquiert, jusqu'à la fin du préavis, des journées ou demi-journées de repos dans la mesure où sa durée du travail excède **35** heures hebdomadaires.

### **PRISE DES JOURS DE REPOS**

L'entreprise peut demander au salarié une prise de ses jours de repos avant la fin de l'exécution du préavis. À défaut, tout jour non pris peut engendrer le paiement d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail.

Lorsque la non prise résulte du fait du salarié, les jours de RTT peuvent être considérés comme perdus.

### **Jours de RTT non pris et indemnisation Pôle emploi**

Selon la cour de cassation, l'indemnisation des jours de RTT non pris doit être incluse dans le salaire de référence pris en compte par Pôle emploi pour l'indemnisation du salarié.

*Cass. soc. 31 octobre 2007 - Aoun c/ASSEDIC de l'Ouest Francilien*

## **DISPOSITIF POSTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008**

### **Objet**

Un accord collectif peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

### **Mise en place**

La mise en place peut se faire par un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, un accord de branche.

### **Entreprise travaillant en continu**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 du Code du travail, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

## Contenu de l'accord collectif

Il prévoit :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

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.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

## Régime des heures supplémentaires

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord pour leur décompte :

- les heures effectuées au-delà de **1 607** heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord et déjà comptabilisées.

*Article L. 3122-4 du Code du travail*

### Exemple n° 1

*Soit un salarié effectuant 1 650 heures en fin d'année ; dans ce cas, l'entreprise devra lui payer 43 heures supplémentaires à 125 %.*

### Exemple n° 2

*Soit un salarié effectuant 3 semaines à 42 heures et une année à 1 680 heures ; dans ce cas, l'entreprise devra lui payer 9 heures supplémentaires au titre du dépassement de l'horaire hebdomadaire et 64 heures (73-9) au titre du dépassement de la moyenne sur l'année. L'ensemble des heures est payé à 125 %.*

## Régime social et fiscal des heures supplémentaires

Selon l'article 81 quater du Code général des impôts, sont éligibles à la loi TEPA :

- les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre **1 607** heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

Il s'agit :

- des heures effectuées au-delà de **1 607** heures (sous déduction le cas échéant des heures déjà payées dans l'année au titre du dépassement de la limite haute hebdomadaire),
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord.