

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

DÉFINITION DE LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La modulation du temps de travail peut se définir comme une variation de la durée hebdomadaire du travail entre un minimum et un maximum (tunnel de modulation), de telle sorte qu'en fin de période, les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail sont compensées par des heures effectuées en deçà de la durée légale.

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

Mise en place de la modulation du temps de travail

Le régime de modulation peut être mis en place par :

- une convention ;
- un accord collectif étendu pouvant être conclu au niveau national, régional ou local par des unions régionales, départementales ou locales ;
- un accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsqu'une entreprise n'a pas de délégué syndical, elle ne peut recourir à la modulation que lorsqu'elle est couverte par un accord de branche étendu d'application directe.

Dans ce cas, la mise en œuvre de l'accord de branche ne nécessite pas le relais d'un accord conclu au niveau de l'entreprise.

Régime de modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail est un dispositif permettant de :

- calculer la durée du travail sur une période supérieure au cadre hebdomadaire ou cyclique sans pouvoir être supérieure à une année ;
- faire varier l'horaire de travail durant les différentes semaines composant la période de modulation.

La modulation permet à l'entreprise d'adapter son planning aux fluctuations d'activité de l'entreprise.

L'accord mettant en place la modulation peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail varie sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas le plafond de **1 607** heures.

La période de modulation peut être fixée sur l'année civile ou sur une période de **12** mois consécutifs ne correspondant pas à l'année civile.

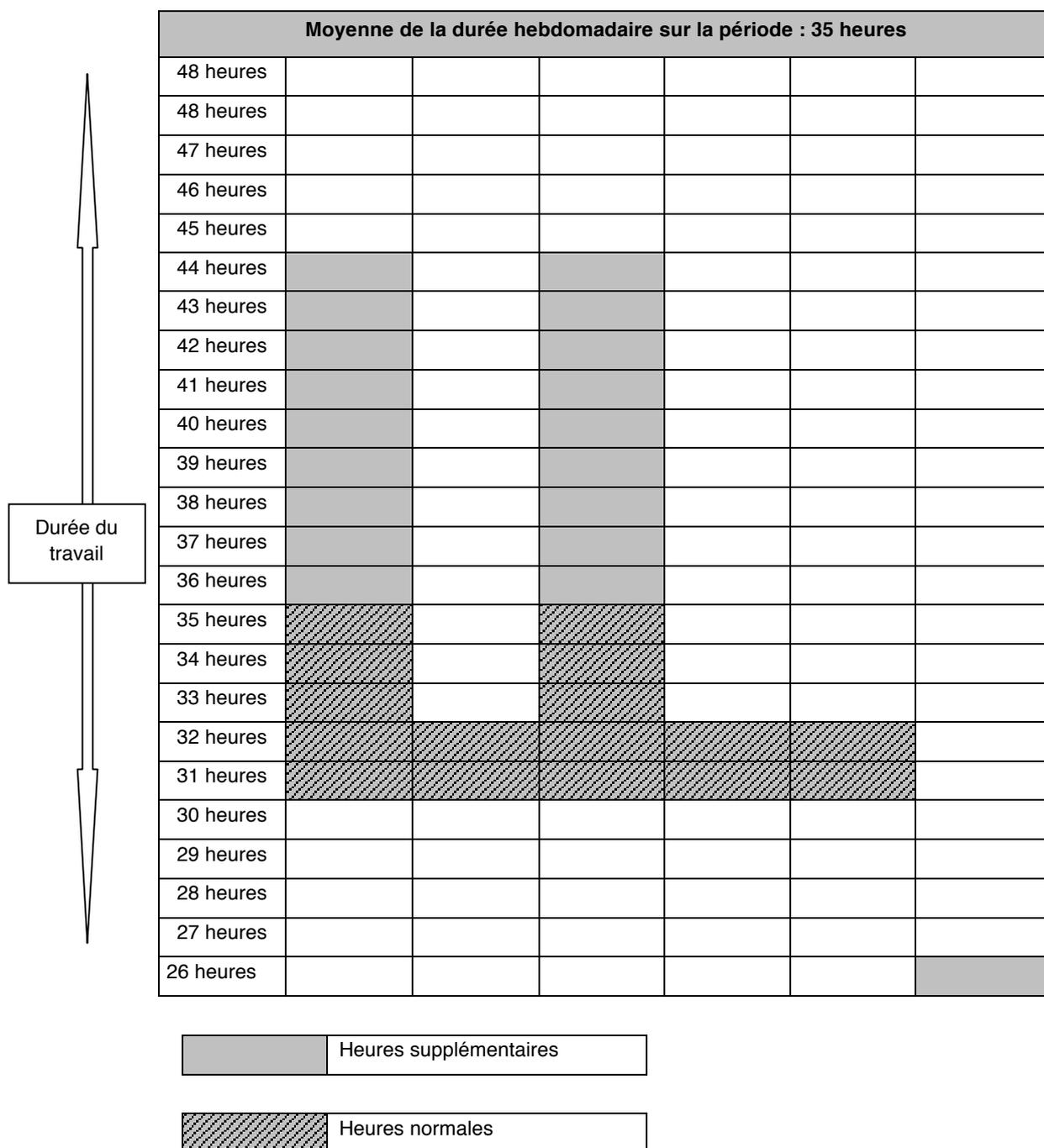
La période de modulation peut, par conséquent, être adaptée aux besoins liés aux fluctuations de l'activité de l'entreprise.

La modulation peut, par ailleurs, être appliquée sur une période infra annuelle.

Exemple

Trimestre, semestre...

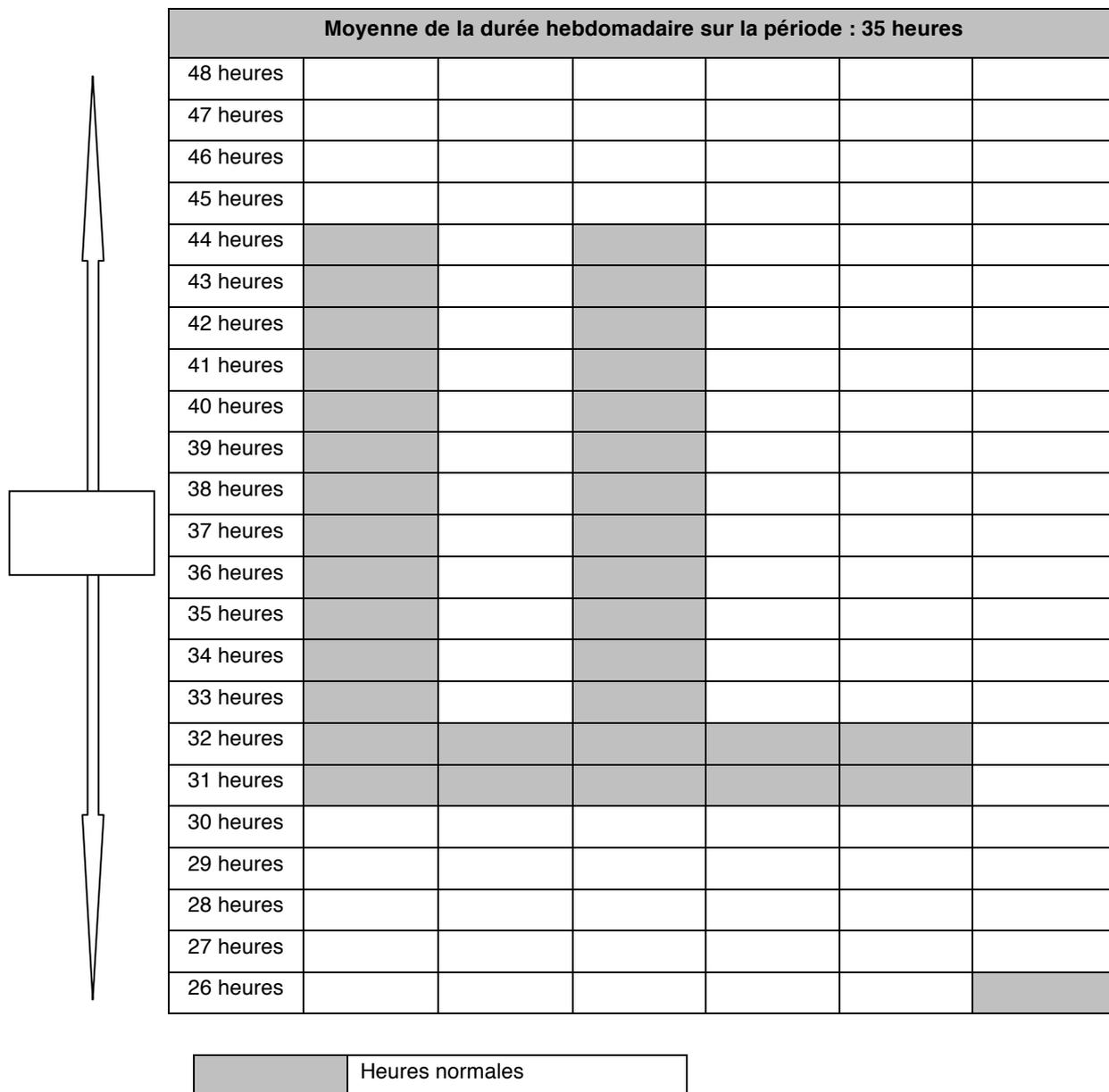
La durée moyenne du temps de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire du travail si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail.

EXEMPLE DE FLUCTUATIONS D'ACTIVITÉ SUR UNE PÉRIODE DE 6 SEMAINES**Conséquences pour l'entreprise en l'absence de modulation du temps de travail**

☞ Malgré une durée moyenne de 35 heures, l'entreprise doit payer 18 heures supplémentaires.

Conséquences pour l'entreprise en cas de modulation du temps de travail

Dans l'exemple, l'entreprise choisit un tunnel de modulation 0 heure 44 heures.



☞ Dans ce cas, l'entreprise n'a pas à payer d'heures supplémentaires.

CONDITIONS LIÉES À LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée annuelle du travail ne doit pas excéder un plafond de **1 607** heures.

Les périodes de hautes et de basses activités se compensent sans entraîner un déclenchement des heures supplémentaires.

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 pour le calcul de la durée annuelle du travail.

Les partenaires sociaux peuvent cependant le prévoir.

Détermination de la durée annuelle moyenne en jours ouvrables compte tenu des années bissextiles

Nombre de jours ouvrables par an	
compte tenu des années bissextiles	: 365,24
	$365,24 \times 6/7 = 313,06$
30 jours de congés payés	= 283,06
3 jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche	
(7 x 6/7) autres jours fériés	= 274,06 jours travaillés
soit, divisé par 6	= 45,68 semaines x par 35 heures
	= 1 598,80 heures.

Le calcul précédent faisant apparaître une durée variable selon les années, le législateur a retenu un seuil de **1 607** heures.

L'accord collectif doit, par ailleurs, indiquer la limite supérieure au-delà de laquelle se déclenchent les heures supplémentaires.

En effet, selon l'ancien article L. 3122-9 du Code du travail, les heures travaillées au-dessus de la durée légale du travail et dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Seules les heures effectuées au-delà du seuil fixé par la convention ou l'accord sont des heures supplémentaires.

CONDITIONS DE FORME

La convention ou l'accord doit comporter les clauses obligatoires suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le cadre de la modulation, à savoir les limites hautes et basses de la modulation ;
- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail.

L'accord doit préciser les périodes de hautes et basses activités sur l'année. Il doit, en outre, préciser les règles selon lesquelles est établi ce programme indicatif pour chacun des ateliers ou services concernés et, le cas échéant, pour des salariés selon des calendriers individualisés.

CA Versailles 13 février 2002 – 11^e chambre – Société Otis c/CFDT

- les modalités de recours au travail temporaire ;
- les conditions de recours au chômage partiel pour les heures non comprises dans la modulation.

Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer :

- soit un seuil minimal en deçà duquel il est possible de considérer que l'entreprise sort du cadre de la modulation et peut solliciter, à ce titre, l'indemnisation du chômage partiel des heures ainsi perdues ;

- soit les conditions dans lesquelles l'interruption de la modulation ou le non-respect du programme d'activité peuvent être sollicités par l'entreprise, dès lors que l'entreprise peut identifier les périodes d'activité insuffisante ;

- les droits à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail, et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période ;

- les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés. L'accord peut prévoir, le cas échéant, l'organisation de l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés ;

Calendriers individualisés

Cette modalité permet, au sein d'une équipe de travail occupée selon une même durée collective, de faire travailler les salariés selon des horaires de travail différents. En conséquence, les périodes hautes et basses d'activité sont les mêmes pour tous les salariés relevant de la même unité de travail, mais chacun peut être occupé selon un horaire individuel.

Circulaire ministérielle du 3 mars 2000

- le délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail s'il est inférieur à 7 jours ouvrés ;

Exemple

Mois de février 2006 (application du délai de prévenance minimum)

<i>lundi</i>	<i>mardi</i>	<i>mercredi</i>	<i>jeudi</i>	<i>vendredi</i>	<i>samedi</i>	<i>dimanche</i>	<i>lundi</i>	<i>mardi</i>	<i>mercredi</i>	<i>jeudi</i>
07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17

- les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié est décomptée ;
- la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

L'accord doit, en outre, indiquer comme dans tout accord d'entreprise :

- son champ d'application (entreprise, établissements, services concernés...) ;
- les salariés visés par la modulation (CDD, salariés sous contrat de travail temporaire...) ;
- sa durée d'application...

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La convention ou l'accord collectif doit prévoir les catégories de salariés concernés par la modulation.

À cet égard, les conventions et accords de modulation peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

À défaut de précisions expresses dans l'accord de modulation, celle-ci n'est pas applicable à ces salariés.

Les règles de droit commun en matière d'heures supplémentaires leur sont alors seules applicables.

Si l'accord est rendu applicable aux salariés à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires, il importe, pour éviter tout litige, que l'accord précise :

- la durée du contrat ou de la mission au-delà de laquelle les intérimaires peuvent être employés dans le cadre de ce mode d'aménagement du temps de travail ;
- les conditions d'application du lissage de la rémunération à ces salariés.

CONTRATS EN ALTERNANCE

Jeunes de moins de 18 ans

Lorsqu'un système de modulation existe dans une entreprise, ce régime s'applique aux apprentis mineurs uniquement si l'accord prévoit une application de la modulation aux contrats à durée déterminée, les apprentis étant titulaires de contrats à durée déterminée.

Par ailleurs, les durées maximales de **8** heures par jour et la durée légale applicable (**35** heures par semaine), prévues dans le Code du travail, leur sont applicables.

Par conséquent, le système de modulation peut s'appliquer aux jeunes de moins de **18** ans avec ces restrictions.

Jeunes de plus de 18 ans

Comme précédemment, l'accord doit prévoir que la modulation s'applique aux salariés en contrats à durée déterminée. La modulation est compatible avec la situation d'un jeune en formation sous la réserve que celle-ci ne vise que le temps de travail passé en entreprise à l'exclusion des périodes en CFA ou en organisme de formation.

L'accord doit déterminer les conditions de rémunération et de repos compensateur des salariés entrant ou quittant l'entreprise pendant la période de référence de la modulation.

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises au régime des heures supplémentaires.

En d'autres termes, les heures effectuées entre **35** heures et la limite haute de modulation prévue par les partenaires sociaux ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Exemple

Une entreprise a signé un accord de réduction du temps de travail prévoyant une modulation du temps de travail. L'accord définit un plafond hebdomadaire pour l'application du régime des heures supplémentaires à **42** heures.

Dans ce cas, le régime des heures supplémentaires n'est pas applicable aux heures dépassant **35** heures sur une semaine, mais restant dans la limite de **42** heures.

En d'autres termes, ces heures seront rémunérées au taux normal.

HEURES EFFECTUÉES AU-DELÀ DE LA DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

Dans le cadre de la modulation, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire du travail fixée par la convention ou l'accord. Cette limite peut être fixée par l'accord entre **35** heures et **48** heures par semaine, sous réserve du non dépassement de la durée maximale moyenne hebdomadaire sur **12** semaines consécutives, fixée à **44** heures par la loi.

L'accord doit, par ailleurs, préciser le seuil de déclenchement hebdomadaire des heures supplémentaires.

Lorsque l'accord fixe uniquement un seuil maximum hebdomadaire sur **12** semaines, celui-ci ne permet pas d'établir un seuil hebdomadaire.

CA Versailles 13 février 2002 – 14e chambre Société Otis c/CFDT et a.

HEURES EXCÉDANT 1 607 HEURES PAR AN

Sont également considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de **1 607** heures par an.

Le régime des heures supplémentaires s'applique, par conséquent, aux heures dépassant le seuil des **1 607** heures à l'année.

En fin d'année, ces heures, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent droit aux majorations et repos compensateurs afférents aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent de **220** heures (ou **180** heures au cas de modulation "forte") par an et par salarié, sauf si le paiement de l'heure ainsi que des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur équivalent.

TAUX DE MAJORATION

Le taux applicable aux heures excédant **35** heures en moyenne sur l'année est de :

- **25 %** pour les entreprises de plus de **20** salariés ;
- **10 %** pour les entreprises de **20** salariés ou moins jusqu'au 30 septembre 2007, **25 %** depuis le 1^{er} octobre 2007.

Majorations applicables aux heures excédant la limite supérieure hebdomadaire

L'ancien article L. 3122-9 du Code du travail précise que les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par l'accord collectif, ne sont pas des heures supplémentaires.

En conséquence, seules celles qui excèdent ces limites revêtent ce caractère :

- les **8** premières heures, effectuées en cours d'année et au cours d'une semaine donnée au-delà de la limite supérieure hebdomadaire fixée par l'accord de modulation, donnent lieu à une majoration conventionnelle avec un minimum légal fixé à **10 %**. À défaut d'accord, la majoration est de **25 %** ;
- les heures suivantes ouvrent, le cas échéant, droit à une majoration de **50 %**.

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Dans les entreprises de plus de **20** salariés, l'acquisition du repos compensateur est liée à deux conditions :

- dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- dépassement de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation.

Au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, l'acquisition du repos se fait à hauteur de **100 %** pour toute heure supplémentaire.

Exemple

En 2009, une entreprise de 50 salariés applique un accord de modulation sur une base de 1 607 heures avec une limite hebdomadaire supérieure de 45 heures.

Le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1 850 heures dont deux semaines à 47 heures.

Calcul des heures supplémentaires

1 – paiement des heures supplémentaires

1 850 – 1 607 = 243 heures dont 4 heures déjà payées dans l'année. Il en reste 239 à payer en fin d'année. L'ensemble des heures est payé au taux de 125 % (1 850 : 45 semaines travaillées) = 41,11 heures (moyenne hebdomadaire).

2 – repos

23 heures de repos en fin d'année.

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, le plafond de **1 607** heures est augmenté à due concurrence.

Exemple

Soit un salarié qui, du fait de sa date d'embauche, ne peut prendre que 4 semaines de congés payés au cours de l'exercice applicable à la modulation, la durée légale applicable sera la suivante :

1 607 + 35 heures = 1 642 heures.

Dans cet exemple, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 1 642 heures et non 1 607 heures. Ces règles s'appliquent à défaut de précisions contraires d'un accord collectif.

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires			
	Seuil de déclenchement hebdomadaire	Seuil de déclenchement heures (1 607 heures par an)	
48 heures	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires	48 heures
Plafond défini dans l'accord			36 heures
	Plafond défini dans l'accord	35 heures hebdomadaires en moyenne	35 heures
0 heure			0 heure

PROGRAMME DE LA MODULATION – LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION

PROGRAMME DE LA MODULATION

Le programme de la modulation du temps de travail est soumis pour avis, avant sa mise en oeuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Ce délai permet d'inclure dans tous les cas un week-end.

Exemple

Pour une modification des horaires devant intervenir un jeudi 12 octobre, dans une entreprise travaillant du lundi au vendredi, le salarié doit être averti au plus tard le lundi 2 octobre, 7 jours ouvrés complets séparant ces deux dates.

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15

Ce délai peut être réduit dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité précisées dans l'accord le justifient. L'accord doit, dans ce cas, préciser les cas particuliers ou d'urgence permettant de réduire le délai de prévenance des salariés en deçà de 7 jours.

Des contreparties au profit du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.

Les modifications du programme de la modulation du temps de travail font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Sanctions

L'absence de mention dans l'accord, du programme indicatif de la répartition de la durée du travail ainsi que l'absence de précisions quant aux circonstances permettant de réduire le délai de prévenance des salariés, peut entraîner une annulation de l'accord.

CA Versailles 13 février 2002 – 14^e chambre – Société Otis c/CFDT et a.

LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION

L'ancien article L. 3122-16 du Code du travail permet à la convention ou à l'accord de prévoir le versement au salarié d'une rémunération indépendante de l'horaire réel effectué par celui-ci dans le cadre de la modulation.

Le calcul de la rémunération mensualisée doit être effectué dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

La durée du travail prise comme base de la rémunération moyenne peut être **151,67** heures ou la durée conventionnelle.

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié au-delà des limites hebdomadaires fixées dans l'accord doivent être payées avec le salaire du mois considéré.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – RÉGIME DES ABSENCES

RUPTURE DU CONTRAT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le bénéfice du supplément de rémunération qu'il a perçu, le cas échéant, par rapport au nombre d'heures travaillées.

Ancien article L. 3122-16 du Code du travail

Autres cas

Dans les autres cas, il appartient aux partenaires sociaux de fixer les règles concernant le solde à opérer, le cas échéant, entre les heures rémunérées et les heures réellement effectuées par le salarié.

RÉGIME DES ABSENCES

Maladie et durée du travail

Dans le cadre de la modulation, la récupération d'absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, de congés et autorisations d'absences liés aux stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, est interdite.

Valorisation de l'absence

Valorisation à la fin de chaque mois

L'horaire à retenir pour calculer la retenue consécutive à l'absence maladie est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle, que l'absence du salarié corresponde à une période de forte ou de faible activité

Cass. soc. 19 juillet 1994 – SA Férembal c/Ténière

Cass. soc. 13 mars 2002 – SA Les Galeries c/Bourgeois

Exemple

Soit un salarié travaillant dans une entreprise dont l'horaire collectif correspond à la durée légale du travail. Ce salarié est absent pour maladie une semaine durant laquelle il devait effectuer 42 heures. Dans ce cas, il convient de valoriser sa semaine d'absence de la façon suivante : 35 heures /151,67heures.

Cette règle implique que l'entreprise ne peut, pour ces motifs d'absence, demander au salarié d'accomplir des heures de travail pour compenser les heures non effectuées du fait de l'absence du salarié.

Régularisation de la rémunération en fin d'année

En fin de période de modulation (exemple : fin d'année civile), l'entreprise doit vérifier si le décompte annuel des heures est débiteur ou créditeur. En effet, la rémunération du salarié étant calculée sur un nombre d'heures lissées (exemple : 151,67 x 12), le nombre d'heures réellement accompli par le salarié peut faire apparaître une différence.

Une comparaison doit être faite en fin de modulation entre les heures payées et les heures réellement effectuées. Cette comparaison peut le cas échéant entraîner une régularisation en positif ou négatif.

Absence pour maladie

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable en cas de modulation annuelle du travail doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation applicable dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié absent deux semaines en période haute verra sa durée annuelle diminuée de 70 heures (pour un horaire hebdomadaire de 35 heures) et non de 88 heures (si la période haute est fixée ces deux semaines à 44 heures). Il y a donc lieu dans ce cas de comparer le nombre d'heures effectivement accomplies par le salarié pendant l'année au seuil de déclenchement des heures supplémentaires réduit dans les conditions définies précédemment

Cass. soc. 13 juillet 2010

TABLEAU DE SYNTHÈSE

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accord d'entreprise ou d'établissement ■ Convention ou accord collectif étendu
Organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année : la durée du travail ne doit pas dépasser 1 607 heures par an. La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. ■ L'employeur peut faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année avec comme limite les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires prévues par le Code du travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines consécutives) ou par l'accord.
Dépassement d'heures	<p>Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine n'ouvrent pas droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ aux majorations ou repos compensateur de remplacement ■ au repos compensateur légal
Dépassement de la moyenne hebdomadaire	<p>Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures par an ou du plafond conventionnel inférieur ouvrent droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ une majoration de 25 %, 50 % ou du taux conventionnel (convention ou accord collectif) ■ ou un repos compensateur de remplacement équivalent ■ ou une combinaison des deux
Conditions de forme	<p>La convention ou l'accord doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le programme indicatif de la modulation ■ les conditions de recours au chômage partiel pour les heures non prises en compte dans la modulation ■ le délai de prévenance des salariés en cas de changement horaire ■ les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation ■ les modalités de recours au travail temporaire ■ les droits à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation (en cas d'absence pour maladie durant l'année, l'entreprise doit retenir le nombre d'heures qui aurait dû être réellement effectué). <p><i>Cass. soc. – 9 janvier 2007</i></p>
Accord du salarié	<p>L'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié.</p> <p><i>Cass. soc. 28 septembre 2010, Sté Philippe et Vincent Jaboulet c/ Boukari</i></p>

Avantages – Inconvénients pour le salarié et l'entreprise

Avantages	Pour le salarié	Le cas échéant, accompagne une réduction de la durée du travail	Pour l'entreprise	Maîtrise de la masse salariale (réduction des heures supplémentaires) Optimisation de la durée d'utilisation des équipements Adaptation de la durée du travail aux fluctuations d'activité
Inconvénients	Pour le salarié	Baisse de la rémunération du fait de la réduction des heures supplémentaires Variation, le cas échéant, forte du rythme de l'activité	Pour l'entreprise	Difficulté à prévoir un calendrier prévisionnel

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.

Accord du salarié

L'instauration d'une modulation du temps de travail, dans la mesure où elle modifie le mode de détermination des heures supplémentaires, constituait une modification du contrat de travail. Cette modification impliquait l'accord exprès du salarié.

Cass. soc. 28 septembre 2010 - Sté Philippe et Vincent Jaboulet c/ Boukari n° 08-43161

Depuis la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Article L. 3122-6 du Code du travail

La mise en place d'une modulation ne requiert par conséquent plus l'accord du salarié. Toutefois, selon la Cour de cassation, la loi du 22 mars 2012 « n'est applicable qu'aux décisions de mise en œuvre effective de la modulation prises après publication de la loi ».

Par conséquent, pour toutes les décisions de mise en œuvre effective antérieures au 24 mars 2012, l'employeur doit être en mesure de fournir une preuve de l'acceptation expresse du salarié de l'aménagement du temps de travail (avenant). A défaut, le salarié peut obtenir des rappels de salaire pour heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour en avoir été privées.

Cass. soc., 25 septembre 2013 n° 12-17.776

Lissage de la rémunération

L'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord. Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article L. 3122-5 du Code du travail

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.