

LA MODULATION DE L'HORAIRE SUR L'ANNEE

La modulation permet de faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année en fonction des fluctuations conjoncturelles ou saisonnières d'activité (article L. 212-8 du Code du travail).

1. Mise en place d'une modulation

Pour appliquer la modulation, il est indispensable qu'elle soit prévue par un accord collectif (accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement).

Jusqu'au 30 juin 2003, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, une modulation peut être prévue dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail ouvrant droit à allègement des charges sociales signé avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou avec un délégué du personnel ([voir fiche 6.1](#)).

La durée du travail prévue ne doit pas excéder un plafond de 1607 heures au cours de l'année (majoration de 7 heures pour tenir compte de la journée de solidarité –voir fiche 14).

Les 1607 heures de travail sur l'année constituent un plafond. La convention ou l'accord collectif peut fixer un plafond inférieur ; les heures effectuées au-delà de ce plafond sont considérées comme heures supplémentaires.

2. Contenu de l'accord collectif

Il doit :

- préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- déterminer quelles **catégories de salariés** sont concernées par la modulation : à défaut de stipulation expresse, la modulation n'est pas applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ;

Selon l'accord de branche étendu du travail temporaire du 27 mars 2000, l'accord de modulation en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ne peut s'appliquer aux intérimaires que s'il le prévoit expressément, et seulement pour les missions d'au moins 4 semaines.

- fixer le **programme indicatif** de la répartition de la durée du travail. Ce programme peut être fixé par services ou ateliers. Il peut prévoir des calendriers individualisés par salarié au sein d'une équipe ayant la même durée collective de travail ;

Le programme de la modulation doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

- fixer le **délaï de prévenance** en cas de changement des horaires de travail : les salariés doivent être prévenus par l'employeur dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle le changement doit intervenir ;

Ce délai peut être réduit par l'accord collectif si les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Dans ce cas, des contreparties au bénéfice des salariés doivent être prévues dans l'accord.

- prévoir le droit à rémunération et au repos compensateur pour les salariés qui n'ont pas travaillé pendant toute la période de modulation ainsi que ceux dont le contrat de travail est rompu pendant cette période ;

L'accord peut envisager un lissage de la rémunération : c'est-à-dire la rendre constante indépendamment de l'horaire réel.

- préciser les conditions de recours au chômage partiel et au travail temporaire ;
- fixer les limites de variation adaptées aux nécessités de l'entreprise : la variation des horaires peut ainsi varier de 0 à 48 heures de travail effectif par semaine sans occasionner de majorations pour heures supplémentaires.

Les limites maximales à respecter sont de :

- 48 heures par semaine ;
- 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
- 10 heures par jour.

QUESTIONS / RÉPONSES

Que deviennent les accords de modulation signés antérieurement à la loi Aubry II ?

La modulation s'applique-t-elle aux apprentis et aux salariés sous contrat en alternance ?

Que se passe-t-il en cas de départ du salarié de l'entreprise en cours de période de modulation ?

3. Régime des heures supplémentaires

Les heures effectuées dans les limites prévues par l'accord ne sont ni majorées ni soumises au régime du repos compensateur.

En revanche, sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par l'accord (mais dans le respect de la durée maximum

hebdomadaire de 48 heures). Ces heures doivent être payées dans le mois considéré ;

- les heures de travail effectuées au-delà de 1607 (ou de la limite fixée par l'accord collectif si celui-ci prévoit une durée inférieure) à l'exclusion de celles décomptées dans le cadre hebdomadaire ci-dessus.

Le calcul et la rémunération des heures supplémentaires se font à la fin de la période de modulation. Le décompte doit apparaître sur le bulletin de paie.

4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel est réduit en cas de modulation de forte amplitude (c'est-à-dire si l'accord prévoit soit une variation de la durée hebdomadaire de travail excédant les limites de 31 heures et 39 heures, soit un nombre d'heures au-delà de 35 heures supérieur à 70 heures annuelles) :

- il est alors fixé à **130 heures** (article D. 212-25 du Code du travail) ;
- dans le cas contraire, c'est le contingent conventionnel, ou à défaut le contingent de 220 heures qui s'applique ([voir fiche 3](#)).

Questions / Réponses

- Que deviennent les accords de modulation signés antérieurement à la loi Aubry II ?

Ces accords demeurent en vigueur même s'ils prévoient un volume annuel d'heures de travail supérieur à 1 607.

- La modulation s'applique-t-elle aux apprentis et aux salariés sous contrat en alternance ?

La modulation ne s'applique à ces catégories de salariés que si l'accord le prévoit expressément ([voir fiche 9](#))

- Que se passe-t-il en cas de départ du salarié de l'entreprise en cours de période de modulation ?

La question se pose principalement en cas de lissage de la rémunération (celle-ci doit alors être prévue dans l'accord) : il se peut en effet que le salarié ait trop perçu par rapport au nombre d'heures effectuées à la date à laquelle la rupture du contrat intervient. L'article L. 212-8-5 du Code du travail stipule qu'en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu. Dans les autres hypothèses, si l'accord ne prévoit rien, une compensation peut être effectuée.