

L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

MAJ le 06/01/2025

D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière : pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité, l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période annuelle. Une condition : une convention ou un accord collectif doit en prévoir les modalités.

Définition et conditions de mise en place

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail différent de la durée classique hebdomadaire de 35 heures.

BUT : organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Cela permet **d'éviter les heures supplémentaires** en période de haute activité et le **chômage partiel** en période de basse activité.

Pour les salariés à temps plein, la mise en place de l'annualisation ne constitue pas une modification du contrat de travail : ils ne peuvent donc pas s'opposer à un tel changement, contrairement aux temps partiels.

Dans la grande majorité des cas, et en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, la **rémunération des salariés annualisés est « lissée »** sur les 12 mois de référence, indépendamment des heures réellement faites.

Une **régularisation en fin de période** est donc nécessaire, pour déterminer si le salarié a effectué plus ou moins d'heures que celles prévues.

Sachant que la durée de travail effectif d'un salarié annualisé est **légalement 1607 heures**, sur une base moyenne de 35 heures / semaine (journée de solidarité comprise).

Les points particuliers : le décompte de la durée de travail et les heures supplémentaires

Salarié à temps complet = 1607 heures de travail effectif, sur une base de 35h / semaine.

- Temps à comptabiliser pour déterminer si un salarié a bien fait ses 1607 h de travail dans l'année : uniquement les **heures de présence effectives**, pas les jours non travaillés
- Les jours de **congés** et les **fériés chômés** comptent donc pour **0 heures de travail**, qu'ils soient ou non payés

Pour un temps partiel, le principe est le même mais au prorata

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires : principe = heures au-delà de 1607 heures

- Soit une fois par an en fin de période, en **comparant les heures** faites avec **1607 heures**.
- Soit au fur et à mesure, sur les semaines où l'amplitude « haute » prévue à l'accord est dépassée
*Par ex : accord d'annualisation avec une « fourchette » de durée de travail entre 15h et 43h hebdo.
Sur une semaine donnée, un salarié fait 47 heures : 4 heures supplémentaires seront à lui payer sur le mois en question (ces heures-là ne rentrent pas dans le principe de « compensation » de l'annualisation)*

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour un salarié n'ayant pas acquis 5 semaines de CP et travaillant sur un cycle complet d'annualisation (12 mois) :

- Ces salariés, ne pouvant poser un congé annuel « complet » de 5 semaines, **vont « naturellement » travailler plus de 1607 heures** dans l'année : pas à cause d'heures supplémentaires, mais par le travail de semaines en plus dans l'année
- Mais, on ne peut relever le seuil de 1607 heures, même si cela paraît justifié : c'est toujours 1607 heures qui déclenche le paiement d'heures supplémentaires.
*Cour de Cassation, arrêt du 11 mai 2016 (n° 14-29512)
Cour de Cassation, arrêt du 14 novembre 2013 (n° 11-17.644)*
- **Pour remédier à cela**, il est possible :
 - o de faire prendre aux salariés des **CP par anticipation**, pour que globalement ils aient bien 5 semaines posées tous les ans, même la 1^{ère} année.
 - o Ou bien de différer l'entrée des salariés dans l'annualisation (un an après leur embauche par ex, ou période de référence suivante)

Seuils de déclenchement des heures supplémentaires pour un salarié avec absences dans l'année

Dans cette configuration, le seuil ne sera plus 1607 heures, mais va être abaissé :

- En cas d'absence maladie / AT ou autre

On prend en compte le **nombre d'heures théoriques** hebdomadaires moyennes du salarié, et on les **déduit des 1607 heures** contractuelles pour avoir le seuil de déclenchement des heures supp. Pour un salarié ayant **2 semaines d'arrêt**, le seuil va « tomber » à **1607 - 35 - 35 = 1 537 heures**

En revanche, pour connaître le nombre d'heures qu'il a réellement faites, et les **comparer avec le seuil de 1 537 pour payer le bon nombre d'heures supp**, il faut tenir compte des heures qui étaient réellement programmées ces semaines-là :

Exemple : un salarié a été AT 2 semaines en périodes haute, où il devait faire 40 h / semaine.

Prenons l'hypothèse suivante : s'il avait travaillé, il aurait fait 1 650 h. Mais à cause de son absence, sa durée de travail annuelle réelle a donc été = 1 650 - 40 - 40 = 1 570 heures

Soit 1570 - 1537 = 33 heures supp à payer

- En cas d'embauche au cours de l'année de référence et donc de **cycle incomplet d'annualisation** :

On se base sur un **calcul théorique** qui correspond à **35h /semaine x le nombre de semaines** restant à courir sur la période, déduction faite des fériés chômés et éventuels congés payés programmés

Ex 1 : un salarié embauché en CDI le 4 novembre 2024, et ne devant pas travailler les jours fériés : la période prend fin le 31 mai 2025. Pas de CP N-1 à poser.

Semaines	45	46	47	48	49	50	51	52	53	1	2
Durée	35,00	28,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	28,00	28,00	35,00	35,00

Semaines	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Durée	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	28,00

Semaines	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Durée	35,00	35,00	35,00	35,00	28,00	35,00	35,00	35,00	14,00

Journée de solidarité le lundi de pentecôte

On arrive à 1029 heures théoriques => ce sera également le seuil de déclenchement des heures supp.

Cas particulier du départ du salarié en cours d'année : comment déterminer le solde des heures à payer ?

Pour savoir **le solde des heures à payer (ou à retenir) sur un solde de tout compte** d'un salarié quittant l'entreprise en cours d'année, il faut raisonner de la manière suivante :

- On compare le nombre d'heures de **travail effectif réellement travaillées** par le salarié (semaines hautes et basses), **avec les heures « réelles »** qui lui ont été **payées** sur la base de 35h semaine.
- Pour comparer ces heures, il ne faut pas prendre les heures payées via la mensualisation : en effet, ces heures (151.67) incluent les jours de CP et les fériés, qui ne sont pas effectivement travaillées par le salarié (mais qui doivent néanmoins lui être payées)
- Il faut prendre en compte un **horaire réel théorique « moyen »**, c'est à dire basé sur la durée contractuelle moyenne de travail : soit **35h / semaine** réparties sur 5 jours = 7 heures par jour en moyenne. (Dispositions légales en la matière)
- Cela permet de « neutraliser » les effets de la modulation qui se gère sur une année complète, par des périodes hautes et des périodes basses se compensant. En effet, un salarié qui n'est pas présent toute l'année ne peut pas avoir cet effet de « compensation » puisqu'il quitte l'entreprise avant d'arriver au terme de la période de modulation.

Ex 1 : un salarié embauché en CDD du 4 novembre 2024 au 31 mars 2025. Il n'a pas travaillé les jours fériés, et a eu des périodes de maladie :

Absences maladies : semaines 45, 46, 47, 48, 07, 08, 09 et 10 (**en jaune**).

Semaines	45	46	47	48	49	50	51	52	53	1	2
Durée réelle	0,00	0,00	0,00	0,00	42,00	39,5	48,00	41,00	28,00	32,00	32,00
Durée payée	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00	35,00	35,00	28,00	28,00	35,00	35,00

Semaines	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
Durée réelle	42,00	41,00	40,50	40,00	16,00	0,00	0,00	0,00	35,00	39,00	32,00	548 h
Durée payée	35,00	35,00	35,00	35,00	14,00	0,00	0,00	0,00	35,00	35,00	28,00	483 h

Les heures de maladie sont à zéro sur les 2 lignes, puisque travail non effectué, et non payé au salarié (les absences maladie étant déduites en paye, sur la base de la rémunération contractuelle lissée, à savoir 35h / semaine, et 7h / jour)

On a donc eu 483 heures payées au salarié sur la durée de son CDD, alors qu'il en a effectué réellement 548

⇒ Solde à régler : 65 heures supplémentaires