

Modulation du temps de travail

Modulation du temps de travail

1

Accord collectif de modulation du temps de travail (conclu avant le 22 août 2008)

Ce modèle d'accord d'entreprise a été établi en fonction des obligations légales en vigueur avant le 22 août 2008 (v. l'étude « [Modulation du temps de travail](#) ») et des clauses contenues dans des accords collectifs déjà conclus. Il est purement indicatif.

Entre les soussignés,

..... (dénomination sociale) dont le siège social est situé à.....(à compléter), représentée par (prénom), (nom) en sa qualité de (qualité/fonction/profession) d'une part,

Et

les organisations syndicales(à compléter) représentées respectivement par(à compléter) d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

Le présent accord a pour objet de mettre en place la modulation du temps de travail, dans le cadre de l'article [L. 3122-9](#) du code du travail.

Le recours à la modulation du temps de travail répond aux variations saisonnières inhérentes à l'activité de notre entreprise en permettant de satisfaire les commandes des clients, de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Obs :

il ne s'agit que d'un exemple. L'entreprise doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation et propres à l'entreprise. Il peut s'agir également de l'utilisation optimale des équipements en fonction de la charge des commandes ou de répondre aux délais de commande.

Cette clause est obligatoire.

Article 2 - Champ d'application

2.1 Contrats à durée indéterminée et déterminée

L'accord de modulation du temps de travail est applicable à l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'exception des(à compléter).

Obs :

par exemple, salariés d'un établissement, d'un atelier, d'une unité de travail, ou une catégorie de salariés (cadres de direction, salariés itinérants, travailleurs à domicile, salariés en contrat à durée déterminée). Dans ce cas, bien définir la catégorie de salariés exclue.

Cette clause est obligatoire.

➔ Lorsque les salariés en contrat à durée déterminée, sont exclus de l'accord de modulation, ajouter :

L'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée inférieure à(à compléter) mois.

Obs :

il est également possible d'exclure tous les salariés en CDD quelle que soit leur ancienneté.

Pour les salariés dont le contrat de travail a une durée inférieure à(à compléter) mois, ils seront soumis à l'horaire collectif applicable dans le cadre de la modulation, mais se verront appliquer le régime des heures supplémentaires pour les heures excédant 35 heures par semaine.

Obs :

il est également possible de prévoir pour ces salariés une autre organisation du travail (par exemple, 35 heures réparties sur 5 jours, à raison de 7 heures par jour).

2.2 Modalités de recours au travail temporaire

* Si l'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés intérimaires, préciser :

L'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés intérimaires.

* Si l'accord de modulation est applicable aux salariés intérimaires, préciser :

L'accord de modulation est applicable aux salariés intérimaires dont la durée du contrat de mission est au moins égale à(à compléter) mois.

Obs :

si les salariés intérimaires sont inclus dans l'accord, il est conseillé d'exclure au moins les salariés dont la mission est inférieure à 4 semaines, conformément à l'accord de branche du travail temporaire du 27 mars 2000 étendu.

Pour les salariés intérimaires dont la mission est inférieure à(à compléter), ils seront soumis à l'horaire collectif applicable dans le cadre de la modulation mais se verront appliquer le régime des heures supplémentaires pour les heures excédant 35 heures.

Obs :

il est également possible de prévoir une autre organisation du travail (par exemple 35 heures réparties sur 5 jours à raison de 7 heures par jour).

Article 3 - Durée du travail

3.1 Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

A compter du(à compléter) le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur un an, le nombre d'heures de travail n'excède pas (la durée du travail fixée par l'accord ne doit pas excéder 1 607 heures annuelles). La durée annuelle de(à compléter) heures s'applique aux salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage des jours fériés légaux.

Obs :

cette clause, prévue dans l'accord de branche de la métallurgie du 29 janvier 2000, n'a fait l'objet ni de réserve ni d'exclusion par l'arrêté d'extension. Toutefois, sa validité reste subordonnée à l'appréciation des tribunaux.

3.2 Calcul de la durée annuelle du travail

La durée du travail se calcule annuellement, entre le(à compléter) et le (année civile ou période quelconque de 12 mois déterminée par l'accord).

3.3 Période de référence

La période de la modulation commence le(à compléter) et expire le(à compléter).

Obs :

la modulation du temps de travail peut couvrir l'année ou une partie de l'année. Il peut s'agir, notamment, de l'année civile (1^{er} janvier - 31 décembre) ou de l'année de référence des congés (1^{er} juin - 31 mai).

3.4 Amplitude de la modulation

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- l'horaire minimal hebdomadaire en période basse est fixé à(à compléter) heures de travail effectif ;
- l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à(à compléter) heures de travail effectif

Obs :

l'horaire hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives..

Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé afin d'achever un travail urgent. Les heures de dépassement sont des heures supplémentaires (v. article 5).

Article 4 - Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

4.1 Programme indicatif de la modulation

Pour le service(à compléter)

Obs :

le programme indicatif de la modulation peut être différent selon les ateliers ou les services d'une même entreprise. Il devra être communiqué dans un délai raisonnable aux salariés. En tout état de cause, il devra être affiché. :

- pendant les mois de(à compléter), il y aura(à compléter) semaines de forte activité, soit de(à compléter) heures hebdomadaires ;
- pendant les mois de(à compléter) il y aura(à compléter) semaines de faible activité, soit de(à compléter) heures hebdomadaires.

4.2 Calendriers prévisionnels collectifs

Le calendrier prévisionnel de la modulation indiquant les périodes de faible et de forte activité ainsi que les horaires pratiqués pendant chacune de ces périodes sera communiqué chaque année aux salariés, avant le(à compléter) après consultation (du comité d'entreprise, ou, en leur absence, des délégués du personnel). Une programmation indicative de la modulation sera affichée chaque année le(à compléter).

4.3 Calendriers individualisés

Selon les nécessités de service, le temps de travail des salariés (préciser éventuellement la catégorie de salariés concernés) peut être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu au calendrier prévisionnel, au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel. Les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que les incidences des absences du salarié sur la rémunération sont identiques à celles fixées en cas de programmation collective.

Obs :

il est possible de prévoir des modalités spécifiques.

Les salariés soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique

Obs :

il s'agit des modalités de décompte prévues par l'article le code du travail. Si l'entreprise utilise un badge pour l'ensemble du personnel, cette clause est inutile. :

- enregistrer, chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- récapituler, à la fin de chaque semaine, le nombre d'heures de travail effectué.

4.4 Délai des modifications d'horaires

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées aux salariés concernés dans les (ce délai est d'au moins 7 jours ouvrés) jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification. Toutefois, en cas de (préciser les situations permettant de déroger au délai de prévenance), le programme de la modulation pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve d'un délai de prévenance de(à compléter) jours ouvrés.

Obs :

lorsqu'il est dérogé au délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés, l'accord doit le justifier au regard des caractéristiques particulières de l'activité des salariés (baisse non prévisible de travail, accroissement exceptionnel des commandes...).

Dans ce cas, les heures qui auront été modifiées feront l'objet d'une majoration de salaire de(à compléter), ou d'un repos de(à compléter)

Article 5 - Heures supplémentaires

5.1 Définition

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation fixée à l'article 3.4 ;
- au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixées à l'article 3.1.

5.2 Paiement des heures accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation

Le paiement de ces heures et de leurs majorations sera remplacé par un repos compensateur équivalent. Ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

5.3 Paiement des heures accomplies au-delà de la limite annuelle fixée à l'article 3.1

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période de modulation ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires, doivent être payées avec une majoration de(à compléter) Ces heures supplémentaires seront payées, ainsi que leur majoration, avec le dernier salaire de l'année de référence.

Obs :

ce paiement majoré peut être remplacé par un repos équivalent. A défaut de précision dans l'accord, le régime légal s'applique : paiement en salaire majoré.

Article 6 - Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise pourra déposer une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire collectif minimal de(à compléter) heures par semaine fixé à l'article 3.1.

Obs :

si les partenaires sociaux n'ont pas fixé le plancher de la période basse, ils peuvent déterminer un seuil minimal en deçà duquel il est possible de considérer que l'entreprise sort du cadre de la modulation et peut à ce titre solliciter une indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Article 7 - Rémunérations

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année.

Obs :

le lissage de la rémunération n'est qu'une faculté offerte aux partenaires sociaux. A défaut de précision dans l'accord, la rémunération sera calculée selon le temps de travail effectué chaque mois.

Les salariés seront rémunérés sur la base de(à compléter) heures par semaine, soit sur(à compléter) heures par mois.

Obs :

si l'horaire hebdomadaire moyen est de 35 heures, l'horaire mensuel lissé est de 151,67 heures.

Article 8 - Absences

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur

Obs :

il s'agit des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de référence pour diverses raisons (maladie, formation, etc.).

, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

Obs :

ainsi, le salarié absent une semaine pendant une période haute fixée à 40 heures se verra déduire de son salaire : (Salaire mensuel/151,67) × 40 heures ; s'il est absent une semaine pendant une période basse fixée à 30 heures, la déduction sera de : (Salaire mensuel/151,67) × 30 heures.

Article 9 - Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période de modulation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Obs :

il est également possible de prévoir que les salariés embauchés en cours d'année ne sont pas soumis à la modulation, en précisant les modalités applicables.

En fin de période de modulation, soit le(à compléter) il est procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à (préciser l'horaire moyen hebdomadaire lissé).

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de référence, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 10 - Congés payés

10.1 Période d'acquisition des congés

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le(à compléter) pour se terminer le(à compléter).

Obs :

il peut s'agir des dates encadrant la période de référence de la modulation. Cette clause est facultative. A défaut de disposition expresse, la période de référence est du 1^{er} juin au 31 mai (ou 1^{er} avril au 30 mars).

10.2 Période de prise des congés

En cas de (préciser les cas précis et exceptionnels de report), les congés payés pourront être pris jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

Obs :

à défaut de clause expresse, les congés doivent être pris, sauf exception, entre le 1^{er} mai de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N + 1.

Les jours de congés payés pris après le 30 avril N + 1 seront rémunérés avec le salaire du mois considéré. La demande de report des congés par le salarié doit s'effectuer par écrit avant le(à compléter) L'employeur devra répondre dans un délai de(à compléter) Le report des congés payés au-delà du 30 avril aura pour conséquence de majorer :

- le seuil de 1 607 heures annuelles de travail de(à compléter) heures par semaine de congés reportée ;
- le plafond annuel de(à compléter) jours pour les salariés sous convention de forfait en jours, d'une durée de(à compléter) par jour de congés reporté.

Obs :

le seuil de 1 607 heures ne peut être majoré au-delà du prorata de la durée reportée. Par exemple, le seuil de 1 607 heures passera à 1 642 heures au plus pour une semaine de congés reportée, et le seuil de 218 jours travaillés dans le cas d'une convention en forfait jours sera majoré d'une journée au plus par journée de congé reportée.

10.3 Jours de fractionnement

Il est dérogé, en application de l'article [L. 223-8](#) du code du travail, à l'octroi des jours supplémentaires de congés liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période de congé légal.

Obs :

à défaut de disposition expresse, l'accord individuel du salarié est requis pour renoncer aux jours de fractionnement prévus à l'article [L. 223-8](#) du code du travail (v.

l'étude « Congés payés »).

Article 11 - Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu à durée (préciser si l'accord est à durée déterminée ou indéterminée) s'appliquera à compter du (compléter par une date précise, ou par un délai à compter de la date de la signature de l'accord).

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de (à défaut de précisions, le préavis est de 3 mois) et selon les modalités suivantes :(à compléter)

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :(à compléter)

•→ si les partenaires sociaux souhaitent s'engager à se réunir en cas de modification de la réglementation sur le temps de travail, ajouter :

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de(à compléter) à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

Fait à (lieu), le (date)

en (nombre) exemplaires

Signature des parties

Copyright 2013 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.