

ANNUALISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL *

1 - OBJET

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou moins sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective d'améliorer le service à la clientèle et de favoriser les conditions du maintien et du développement de l'emploi, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières ou conjoncturelles de l'activité.

2 - PÉRIMÈTRE DE L'ANNUALISATION

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent pas se voir appliquer la présente annexe à l'exception des salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit l'annualisation des horaires de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée auront un horaire annualisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à un an, la régularisation visée au paragraphe 6.3 sera effectuée au terme du contrat.

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve des dispositions suivantes :

- le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;
- le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

3 - MISE EN ŒUVRE DE L'ANNUALISATION

3.1 - Procédure

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les modalités de l'annualisation visées au point 4. Les autres dispositions de la présente annexe s'appliquent directement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adaptant ces autres dispositions.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, la mise en œuvre de l'annualisation est soumise à une consultation « du comité social et économique » **.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place « du comité social et économique » **.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence d'élection « du comité social et économique » **, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après information des salariés concernés.

3.2 - Période d'annualisation

L'annualisation des horaires peut commencer le premier jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelables sans limitation ; en conséquence, le choix éventuel d'un autre mode d'organisation du travail ne peut être mis en œuvre qu'à l'issue d'une période complète d'annualisation.

L'entreprise peut faire coïncider la période de référence pour le calcul des congés payés, conformément à l'article 1-15 b).

* Accord du 30 mars 2000 modifié en dernier lieu par l'avenant n°69 du 3 juillet 2014, étendu par arrêté du 29 décembre 2014 (J.O. du 23 janvier 2015).

** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

4 - MODALITÉS DE L'ANNUALISATION

4.1 - Volume annuel d'heures

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 607 heures, sous réserve du cas des salariés à temps partiel visé au § 4.2.

Le nombre de semaines de travail que comporte chaque année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires que comporte cette année les jours de congé et de repos accordés de façon générale et habituelle à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle : repos hebdomadaires, congés payés annuels, jours fériés chômés, ponts...

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :

- 365 jours
- 52 jours de repos hebdomadaire
- 30 jours de congés annuels
- 10 jours fériés chômés ne tombant pas un dimanche

273 jours / 6 = 45,5 semaines travaillées
45,5 x 35 = 1 592,5 heures, soit 1 593 heures travaillées

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des jours fériés sauf Jour de l'an, Toussaint et Noël :

- 365 jours
- 52 jours de repos hebdomadaire
- 30 jours de congés annuels
- 7 jours fériés chômés ne tombant pas un dimanche

276 jours / 6 = 46 semaines travaillées
46 x 35 = 1 610 heures travaillées, plafonnées à 1607

Les jours de congé conventionnels dont un salarié peut bénéficier à titre individuel seront à déduire de son volume d'heures travaillées.

Le volume annuel d'heures doit toujours être déterminé de cette manière, quelle que soit la période de 12 mois consécutifs à laquelle il correspond. Cette période de 12 mois peut être propre à chaque groupe.

Avant le début de chaque période annuelle, le volume annuel pour l'année à venir est ainsi défini en fonction du calendrier, des congés collectifs et de l'occurrence des jours fériés.

4.2 – Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel auxquels s'applique la présente annexe sont ceux dont le contrat de travail prévoit cette modalité d'organisation des horaires, et qui travaillent dans un groupe relevant du périmètre défini au § 2.

Le contrat de travail, conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle, prévoit une durée contractuelle du travail telle que le volume annuel des heures demeure inférieur à 34 heures hebdomadaires en moyenne, soit 1547 heures correspondant à 45,5 semaines travaillées. Il indique la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois.

4.3 - Programmation indicative des horaires et bilan annuel

Quinze jours au moins avant le début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salariés.

Les variations d'horaire peuvent être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés le justifie.

Les modifications du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, quinze jours au moins avant leur mise en œuvre.

L'employeur communique une fois par an aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

4.4 - Rémunérations

4.4.1 - Salaires de base

Lors de la mise en œuvre de l'annualisation, les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ; si cet horaire hebdomadaire est inférieur, le salaire de base antérieur peut être réduit dans la proportion de cet horaire par rapport à 35 heures.

4.4.2 - Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume annuel correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur 5 jours.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

4.5 - Absences du salarié

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la Convention collective ou d'un accord d'entreprise, ainsi que les périodes d'indisponibilité au sens de la Convention collective, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

5 - LIMITATION DES VARIATIONS D'HORAIRE

5.1 - Amplitude des horaires de travail

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail, aucune semaine ne peut excéder 46 heures, et aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire supérieure à 44 heures.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

Dans le cas exceptionnel où un dépassement de l'une ou l'autre des limites hebdomadaires ci-dessus est intervenu pour achever un travail urgent en cours, les heures de dépassement doivent être payées avec une majoration de 25 % s'ajoutant au salaire lissé du mois considéré.

5.2 - Salariés à temps partiel

L'horaire contractuellement défini peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein : pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites indiquées au § 4.2.

5.3 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et les représentants du personnel lorsqu'il en existe, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée lors de la mise en œuvre de l'annualisation.

5.4 - Manque d'activité

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré au cours d'une semaine donnée est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire prévu,
- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

Le présent § 5.4 ne s'applique pas aux salariés à temps partiel visés au § 4.2.

5.5 - Dépassement du volume annuel d'heures

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période annuelle ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires visées au paragraphe 5.1., doivent être payées avec une majoration de 25 %. Ce paiement majoré peut toutefois être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante, et il est pris dans les conditions indiquées au dernier point de l'article 1-09 bis f) de la Convention collective.

6 - SUIVI INDIVIDUEL

6.1 - Comptage des heures

L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document sera remis à l'intéressé en même temps que son bulletin de salaire.

6.2 - Bilan annuel

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs :

6.2.1 - Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés et des jours fériés :

a) si le nombre total d'heures de travail est supérieur au volume annuel prédéterminé, dans la limite de 1 607 heures, chaque heure excédentaire doit être payée ; les heures excédentaires au-delà de 1 607 heures sont traitées comme indiqué au paragraphe 5.5.

b) si le nombre d'heures de travail est inférieur au volume prédéterminé, du fait de l'employeur, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié ; si toutefois une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative.

6.2.2 - Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences indemnisées autres qu'au titre des congés payés et des jours fériés :

c) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérée est supérieure au volume annuel prédéterminé, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume annualisé prédéterminé, il est procédé en premier lieu comme indiqué en a), puis à la régularisation ci-dessus.

d) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est inférieure au volume annuel prédéterminé, du fait de l'employeur, il est fait application du b) ci-dessus.

6.2.3 - Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :

e) si des retenues sur salaire ont été pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérée, et qu'il s'avère que le nombre total d'heures de travail effectif est supérieur au nombre d'heures payées, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant.

6.3 - Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.