



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Temps de travail du salarié : aménagement des horaires

Vérfié le 23 novembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Si l'entreprise alterne périodes de haute et de basse activité, elle peut prévoir un aménagement des temps de travail, sur une période supérieure à la semaine et fixée au maximum à 3 ans. Durant cette période, le salarié peut être amené à travailler soit plus de 35 heures par semaine, soit moins, en fonction de l'activité de l'entreprise. Les conditions de mise en place de l'aménagement des horaires varient selon qu'il est prévu soit par un accord collectif, soit directement par l'employeur.

Par accord collectif

Selon que l'accord d'aménagement du temps de travail a été conclu depuis le 21 août 2008 ou avant cette date, les conditions sont différentes.

Accord conclu depuis le 21 août 2008

Durée du travail

La durée du travail du salarié est fixée par accord d'entreprise, d'établissement, convention ou accord de branche, qui instaure l'aménagement du temps de travail.

Cet aménagement du temps de travail prévoit une durée et des horaires de travail qui varient en fonction des semaines.

Exemple :

en cas de forte activité, durant une période connue à l'avance, le salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures pendant certaines semaines, puis moins de 35 heures les semaines suivantes.

Modification de la durée ou des horaires de travail

Salarié à temps plein

Lorsque la durée du travail ou les horaires du salarié sont modifiés, l'accord qui fixe l'aménagement du temps de travail prévoit les conditions et le délai pour prévenir le salarié de ces modifications. Le salarié est prévenu dans un délai raisonnable (dont la durée n'est pas fixée par la loi, elle dépend des circonstances applicables à l'entreprise).

L'aménagement du temps de travail ne peut pas être considéré comme une modification du contrat de travail. Ainsi, la modification des horaires de travail ne peut pas être refusée par le salarié.

Salarié à temps partiel

Si le salarié à temps partiel est concerné par l'aménagement du temps de travail, l'accord prévoit le mode de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Heures supplémentaires

Les heures effectuées par le salarié sont considérées comme des [heures supplémentaires \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391) des conditions qui varient selon que l'accord est prévu sur une durée d'un an ou sur une période différente.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Période de référence fixée à 1 an

Les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence fixée par l'accord de travail.

Toute heure effectuée par le salarié au-delà de 1 607 heures de travail est considérée comme étant une heure supplémentaire.

Exemple :

si un salarié a travaillé 1 630 heures sur l'ensemble de l'année, 23 heures de travail lui sont décomptées comme étant des heures supplémentaires.

➔ **A savoir :** l'accord peut prévoir une limite inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Période de référence inférieure ou supérieure à 1 an

Les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence fixée par l'accord.

Toute heure effectuée par le salarié au-delà d'une durée moyenne de 35 heures par semaine est considérée comme étant une heure supplémentaire.

Cette durée moyenne est déterminée en décomptant les heures travaillées durant la période de référence fixée par l'accord.

Toutefois, un décompte spécifique des heures supplémentaires est effectué si la période de référence de l'accord est supérieure à 1 an.

Ce décompte est effectué :

- en partie durant la période de référence
- et en partie à la fin de la période de référence

Dans ce cas, l'accord doit prévoir une limite, supérieure à 35 heures par semaine, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont alors payées avec le salaire du mois considéré.

Rémunération

Le salarié est rémunéré dans les conditions habituelles.

Sa rémunération mensuelle peut être calculée indépendamment de l'horaire réel, dans des conditions prévues par l'accord d'aménagement du temps de travail.

Accord conclu avant le 21 août 2008

Tout accord collectif de répartition des horaires de travail conclu avant le 21 août 2008 reste applicable tant qu'il n'est pas remis en cause par les organisations qui l'ont signé. L'accord signé prévoit

- Soit le travail par cycle
- Soit la modulation du temps de travail
- Soit des journées de réduction du temps de travail (RTT)

Travail par cycle

L'accord peut prévoir une organisation du temps de travail sous forme de cycles, dont la durée est fixée à quelques semaines, afin de s'adapter aux variations régulières d'activités.

La répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

À l'intérieur d'un cycle, la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 35 heures.

Les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.

Modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail permet de répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année, en fonction de l'activité.

Les horaires de travail sont augmentés en période de haute activité et réduits en période de basse activité.

La durée de travail ne doit pas dépasser 1 607 heures par an (ou moins, si la convention ou l'accord le prévoit).

Réduction du temps de travail (RTT)

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Les jours de RTT sont répartis :

- Soit sur tout ou partie de l'année, dans des conditions définies par la convention ou l'accord (il convient de s'y référer pour connaître l'ensemble des dispositions prévues)
- Soit sur des périodes de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi.

Par l'employeur

En l'absence d'accord collectif conclu dans l'entreprise, l'employeur conserve la possibilité de prévoir un aménagement du temps de travail des salariés. Toutefois, les conditions sont différentes de celles prévues en cas d'accord.

Durée du travail

En l'absence d'accord collectif ou d'accord de branche, l'employeur conserve la possibilité d'aménager le temps de travail du salarié.

La durée du travail est alors fixée par l'employeur, qui établit un programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Ce programme est soumis à l'avis du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

La répartition de la durée du travail peut être mise en place sur une période, appelée *période de référence*, de 4 semaines maximum (ou 9 semaines si l'entreprise emploie moins de 50 salariés).

Si l'entreprise fonctionne en continu, la répartition peut être mise en place sur plusieurs semaines, sans plafond maximum.

Modification de la durée ou des horaires de travail

Si l'employeur souhaite modifier la durée ou les horaires de travail, il doit prévenir le salarié concerné au moins 7 *jours ouvrés* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>) avant la date à laquelle ce changement intervient.

Heures supplémentaires

La durée de travail du salarié variant en fonction des périodes d'activité, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- Toute heure effectuée au-delà de 39 heures par semaine,
- Ou toute heure effectuée au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires (calculée sur la période de référence)

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période d'aménagement du temps de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires.

Rémunération

La rémunération mensuelle est calculée indépendamment de l'horaire réellement effectué, sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L3121-41 à L3121-43 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020303&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020303&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Accord conclu depuis le 21 août 2008 (ordre public)
- Code du travail : article L3121-44 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020301&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020301&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Accord conclu depuis le 21 août 2008 (champ de la négociation collective)
- Code du travail : articles L3121-45 à L3121-47 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020293&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020293&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Aménagement des horaires par l'employeur (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles D3121-25 et D3121-26 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033452963&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033452963&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Aménagement des horaires par l'employeur (ordre public)
- Code du travail : articles D3121-27 et D3121-28 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509793&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509793&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Aménagement des horaires par l'employeur (dispositions supplétives)