

The logo for Elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR  
DU LIEN SOCIAL  
& FAMILIAL

# Webinaire Aménagement du temps de travail

*Animé par Adeline CHARLET  
Responsable du service juridique d'Elisfa*

**14 décembre 2021**

# Rappel du cadre conventionnel

# Aménagement du temps de travail

## Article 1.3.1 chapitre IV de la CCN pose le principe

- ⇒ Prise en considération des besoins au niveau de la branche et des rythmes de certaines activités
- ⇒ Accord de branche signé en 2013 entré en application en 2014
- ⇒ Aménagement du temps de travail remplace le dispositif antérieur de modulation du temps de travail

## L'aménagement du temps de travail c'est quoi ?

- ⇒ Organisation du temps de travail pour encadrer une variation structurelle du temps de travail du salarié

# Aménagement du temps de travail

## L'aménagement du temps de travail pour qui ?

- ⇒ Salariés à temps plein
- ⇒ Salariés à temps partiel
- ⇒ Salariés en CDI, CDD pour remplacement, contrats aidés, contrats alternants



La CCN n'autorise pas l'aménagement du temps de travail pour le CDD accroissement temporaire d'activité !

# Aménagement du temps de travail

## Une variation du temps de travail

- ⇒ Périodes hautes et périodes basses qui se compensent
- ⇒ Peut avoir différentes périodes avec différentes durées du travail sans régularité imposée
- ⇒ Peut contenir des périodes d'inactivité



Ne pas confondre l'aménagement du temps de travail  
avec le CDI !

# Aménagement du temps de travail

## CDI et CDI à temps partiel aménagé – quelle différence ?

CDI	CDI à temps partiel aménagé
Limité à 4 emplois repères	Ouvert à tous les emplois repères
Périodes d'intermittence obligatoire (minimum 2 semaines)	Pas d'obligation d'inactivité
Acquisition de CP sur les périodes de travail effectif	Acquisition de CP sur toutes les périodes qu'elles soient travaillées ou non
Prime d'intermittence annuelle	Pas de prime d'intermittence
Non soumis à la durée minimale de 24h hebdomadaires	Soumis à la durée minimale de 24h hebdomadaires

# Aménagement du temps de travail

## Aménagement : besoin d'anticiper !

- ⇒ Période de référence de 12 mois
  - année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre)
  - toute autre période de 12 mois
- ⇒ Réaliser une programmation prévisionnelle soumise à la consultation du CSE
- ⇒ Remise du planning 7 jours avant le début de la période de référence

# Aménagement du temps de travail

## Modification du planning en cours d'exécution

### 4 situations possibles :

- ⇒ Activité de l'entreprise supérieure à la programmation
- ⇒ Nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou plusieurs salariés
- ⇒ Nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée
- ⇒ Départ en formation décalé ou annulée

## Modification du planning 7 jours avant par notification écrite





# Aménagement du temps de travail

## La rémunération

⇒ La CCN prévoit la possibilité de pratiquer le lissage ou le non lissage de la rémunération

**Préconisations Elisfa : appliquer le lissage de la rémunération pour assurer une stabilité financière**

# L'aménagement du temps de travail dans le contrat

# Aménagement du temps de travail

## Mentions figurant au contrat du travail

- ⇒ La durée du travail hebdomadaire moyenne ou durée annuelle
- ⇒ La période de référence
- ⇒ Les possibilités de modification du planning

## Passage en aménagement – quelles obligations ?

- ⇒ En cas de passage en temps partiel aménagé : ***avenant obligatoire***
- ⇒ En cas de passage d'un temps plein classique à temps plein aménagé : ***pas d'avenant obligatoire***

# Aménagement du temps de travail



Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, l'employeur n'a pas l'obligation d'indiquer :

- les périodes travaillées et non travaillées
- les périodes hautes et les périodes basses
- le temps de travail sur chacune des périodes

# Le calcul du temps de travail aménagé

# Aménagement du temps de travail

## Mode de calcul défini au regard des spécificités de la branche :

- ⇒ **1ère méthode** : 365 jours – 104 jours de weekend – 8 jours fériés – 25 jours ouvrés de congés légaux – 8 jours ouvrés de congés conventionnels supplémentaires + 1 journée de solidarité + 4/7 (équivalent des 4 heures ajoutées par l'administration pour le calcul des 1607 heures annuelles).
- ⇒ **2ème méthode** : l'administration prévoit 1607 heures de travail effectif pour un salarié à temps plein sans les 8 jours de congés supplémentaires. Ces 8 jours de congés à 7 heures par jours correspondent à 56 heures. Un salarié à temps plein travaille donc 1607 heures – (8 x 7) soit 1551 heures de travail effectif annuel. Le nombre de jours travaillés est donc de  $1551h / 7h = 221,57$  jours.

# Aménagement du temps de travail

## Calcul pour un salarié à temps plein aménagé

<b>Nom du salarié :</b> X <b>Contrat du salarié :</b> CDI à temps complet en 2021	Durée hebdomadaire contractuelle réellement travaillée	Base de la mensualisation pour la paie	Durée annuelle de travail effectif réalisée par le salarié
Durée de travail	35 heures	151.67 heures	1551 heures (221,57 jours X 7 heures de travail)

# Aménagement du temps de travail

## Calcul pour un salarié à temps partiel aménagé – situation 1

- ⇒ L'employeur connaît **la durée annuelle du travail** en fonction du besoin identifié.
- ⇒ Dans ce cas : il convient de diviser le volume d'heures annuelles par 221,57 (nombre de jours travaillés dans l'année) pour obtenir la durée journalière effective de travail. Ce résultat est ensuite multiplié par 5 (nombre de jours ouvrés de travail dans la semaine) pour obtenir la durée hebdomadaire de travail.



# Aménagement du temps de travail

## *Prenons un exemple !*

Un salarié est recruté à hauteur de 750 heures par an (15 semaines à 20 heures, 15 semaines à 30 heures).

Le temps de travail hebdomadaire à inscrire sur le contrat de travail sera de 750 heures / 221,57 jours X 5 soit 16.92 heures de travail hebdomadaire.

<b>Nom du salarié : Y</b> <b>Contrat du salarié :</b> CDI à temps partiel en 2021	Durée hebdomadaire contractuelle réellement travaillée	Base de mensualisation pour la paie	Nombre d'heures annuelles de travail effectivement réalisées par le salarié
Durée de travail	16.92 heures de travail par semaine en moyenne (750h/221,57 jours travaillés X 5 jours ouvrés de travail par semaine)	73.34 heures moyenne par mois (750/221,57 X 5 X 52/12)	750 heures effectuées à l'année par le salarié

# Aménagement du temps de travail

## Calcul pour un salarié à temps partiel aménagé - situation 2

- ⇒ Employeur connaît la durée du travail hebdomadaire
- ⇒ Dans ce cas : il convient de diviser la durée hebdomadaire inscrite dans le contrat de travail par 5 (nombre de jours travaillés dans la semaine) pour obtenir le nombre d'heures de travail par jour, puis de la multiplier par le nombre de jours travaillés dans l'année (soit 221,57 jours) pour obtenir la durée de travail annuelle effective à réaliser par le salarié.

# Aménagement du temps de travail

## *Prenons un exemple !*

Un salarié est recruté à 24 heures de travail hebdomadaire. Son temps de travail annuel est de 24 heures sur 5 jours ouvrés de travail par semaine, soit 4.8 heures par jour travaillé. Ce nombre est multiplié par le nombre de jours travaillés dans l'année (221,57 jours) pour obtenir la durée annuelle effectivement travaillées, soit 1063,54 heures de travail effectif par an.

<b>Nom du salarié : A</b> <b>Contrat du salarié :</b> CDI à temps partiel en 2021	Durée hebdomadaire contractuelle réellement travaillée	Base mensualisation pour la paie	Nombre d'heures annuelles de travail effectivement réalisées par le salarié
Durée de travail	24 heures hebdomadaires en moyenne	104 heures mensuelles en moyenne (24 X 52/12)	1063,54 heures (24 / 5 X 221,57)

# Aménagement du temps de travail

## Variation du temps de travail

⇒ Variation de 0h à 48 heures



Cass. Soc. 15 septembre 2021 : les heures complémentaires ne doivent pas permettre à un salarié d'atteindre 35h sur une semaine même si le salarié est à temps partiel mensuel et que la durée mensuelle n'atteint pas un temps plein

Conseil : éviter les semaines à 35h et plus pour un salarié à temps partiel aménagé.

# Aménagement du temps de travail

Un avenant complément d'heures peut-il être conclu avec un salarié en temps partiel aménagé ?

oui - Attention dans le cadre d'un CDD : ne pas rendre le motif de recours au CDD non valable !

# Aménagement du temps de travail

## Embauche en CDD

- ⇒ Proratisation en fonction des semaines et mois de présence
- ⇒ Calculer le nombre de jours travaillés sur la période
- ⇒ Diviser la durée annuelle de travail par 12 mois puis multiplier par le nombre de mois travaillés

## Prenons un exemple !

Un salarié embauché pour 24 heures sur une année effectuerait 1063.54 heures dans l'année, soit 88.63 heures par mois, soit 531,77 heures pour 6 mois ( $88,63 \times 6$ ).

# Aménagement du temps de travail

Comment calculer le temps de travail d'un salarié en CDD de très courte durée ?

Conseil : être le plus juste possible par rapport aux contraintes rencontrées dans le cadre de ce remplacement de courte durée

# Aménagement du temps de travail

## Calcul des heures supplémentaires pour un temps plein aménagé

- ⇒ **Seuil de déclenchement à 1551 heures** pour prendre en considération les spécificités conventionnelles (8 jours de congés payés supplémentaires)
- ⇒ **Seuil de déclenchement à 1607 heures** à défaut de précision dans l'accord collectif (L.3121-41 et L.3121-44 du code du travail)

**Préconisation SJRH Elisfa** : seuil de déclenchement des heures supplémentaires à 1551 heures



# Aménagement du temps de travail

## Contreparties aux heures supplémentaires

- ⇒ 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure : majoration à 25 %
- ⇒ 44<sup>ème</sup> à 48<sup>ème</sup> heure : majoration à 50%

## Décompte des heures supplémentaires

- ⇒ À la fin de la période de référence

## Prise d'un repos compensateur majoré

- ⇒ Prise dans les deux mois qui suivent la fin de la période de référence
- ⇒ A défaut de prise, paiement avec majoration. Dans ce cas, conseille le commun accord des parties

# Aménagement du temps de travail

## Prenons un exemple !

Un salarié à temps plein aménagé effectue sur l'année 1581 heures de travail, soit 30 heures supplémentaires à l'année (1581 – 1551 heures).

Le nombre de jours travaillés est de 221,57 jours, et le nombre de semaines effectivement travaillées de 44,31 (221,57 / 5).

Le taux de majoration est donc de 25%, car le rapport 30/44,31 (0.67) est inférieur à 8.

Il récupère 37.5 heures de travail (30 + 7,5 heures supplémentaires majorées)

# Aménagement du temps de travail

## Calcul des heures complémentaires

### Limite au tiers de la durée contractuelle

⇒ Heures complémentaires limitées au tiers de la durée contractuelle

**Exemple** : un salarié à 24 heures par semaine, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié ne peut dépasser une moyenne de 8 heures par semaine sur l'année ( $24 \times 1/3$ ), soit 354 heures sur la période de référence ( $8h \times 44,31$  semaines travaillées ou potentiellement travaillées). La durée moyenne de travail à 35h n'est ainsi pas atteinte ( $24 + 8 = 33$ ).

### Paiement de toutes les heures complémentaires

⇒ 1<sup>ère</sup> à dernière heure : paiement majoré à 15 %

# La gestion des absences dans l'aménagement du temps de travail

# Aménagement du temps de travail

## La gestion des congés payés

### Acquisition des congés payés

- ⇒ Tous les mois peu importe le temps de travail
- ⇒ 2,08 jours ouvrés / mois (2,5 ouvrables)

### Décompte des congés payés dans le planning

- ⇒ Les congés payés sont anticipés et posés dans le planning : l'employeur comptabilise le temps de travail moyen hebdomadaire
- ⇒ Les congés payés ne sont pas anticipés sur le planning, le salarié les pose au cours de l'année : l'employeur décompte le temps de travail prévu sur le planning



Du compteur de congés payés : l'employeur décompte des jours de congés payés et non pas des heures ! Le décompte des heures est interdit !

# Aménagement du temps de travail

**Exemple** : un salarié a un temps de travail hebdomadaire de 28 heures, son planning prévoit pour la semaine du 14 mars 2022 une semaine à 22 heures. Le salarié pose sa semaine.

- ⇒ De son compteur de congés payés : l'employeur décomptera 5 jours
- ⇒ De son planning : l'employeur décomptera 22 heures

## Pour l'indemnisation

- ⇒ Les congés payés sont indemnisés à hauteur de la durée journalière de travail moyenne (base mensualisation).

# Aménagement du temps de travail

## Absence pour maladie

### Décompte :

⇒ Décompte du planning le temps de travail initialement prévu

### Indemnisation :

⇒ Indemnisation sur la base de la durée moyenne de travail servant de base de calcul à la mensualisation

# Aménagement du temps de travail

## Absence non rémunérée

### Décompte

⇒ Décompte les heures prévues au planning

### Indemnisation

⇒ Déduit les heures de travail non effectuées



# Aménagement du temps de travail

## Réduction journalière pour grossesse

### Article 1.6 chapitre 4 de la CCN

⇒ Réduction journalière du travail de 10 % ou hebdomadaire d'un commun accord entre les parties

### Pour l'aménagement

- ⇒ Applique la réduction de 10 % sur la durée journalière moyenne (durée contractuelle) et l'applique sur chaque journée de travail peu importe la durée prévue au planning
- ⇒ Même raisonnement en cas de réduction hebdomadaire
- ⇒ Vigilance de l'employeur : adapter le planning de la salariée pour éviter les semaines hautes à plus de 35 heures.

# Aménagement du temps de travail

## Prenons un exemple !

Une salariée à temps plein aménagé est enceinte. La réduction de 10 % sera calculée sur une journée de 7 heures soit une réduction journalière de 42 min.

Sur son planning la salariée a une semaine de travail prévue à 28 heures, l'employeur appliquera les 42 minutes sur chaque journée de travail.

La salariée a une semaine de travail prévue à 42 heures, l'employeur appliquera les 42 minutes sur chaque journée de travail.



Dans cet exemple, nous invitons l'employeur à adapter le planning de la salariée et à consulter le médecin du travail sur l'aménagement du temps de travail de la salariée !

# Aménagement du temps de travail

## Rupture du contrat de travail

- ⇒ Régularisation lors de la rupture
- ⇒ Récupération des sommes indument versées ou versement des sommes dues au salarié



Pas de récupération en cas de licenciement pour motif économique, licenciement pour inaptitude et départ à la retraite !

N'hésitez pas à solliciter le SJRH pour toute interrogation à l'adresse suivante :  
[questionsjuridiquesrh@elisfa.fr](mailto:questionsjuridiquesrh@elisfa.fr)

Le SJRH est également joignable lors des permanences téléphoniques tous les matins du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 et les mardis et jeudis après-midi de 14h00 à 17h00

Merci de votre attention !