

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Temps de travail du salarié : aménagement des horaires

Si l'entreprise alterne périodes de haute et de basse activité, elle peut prévoir un aménagement du temps de travail des salariés. 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. Nous vous présentons les informations à connaître.

Comment mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail ?

Les conditions de mise en place de l'aménagement des horaires varient selon qu'il est prévu soit par un accord collectif d'entreprise, soit directement par l'employeur.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention collective ou un accord de branche peut définir les modalités d'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.

La répartition de la durée du travail peut être mise en place sur une période appelée période de référence.

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.

À noter

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. Ainsi, la modification des horaires de travail ne peut pas être refusée par le salarié.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Attention

Les conditions d'aménagement des horaires du salarié ne sont pas les mêmes que les conditions d'application d'horaires individualisés du salarié et du travail en forfait heures ou jours.

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 CSE.

La répartition de la durée du travail peut être mise en place sur une période appelée période de référence.

de 4 semaines maximum pour les entreprises de 50 salariés et plus

de 9 semaines maximum pour les entreprises de moins de 50 salariés

À noter

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

Attention

Les conditions d'aménagement des horaires du salarié ne sont pas les mêmes que les conditions d'application d'horaires individualisés du salarié et du travail en forfait heures ou jours.

Quel est le contenu de l'accord d'aménagement du temps de travail ?

L'accord qui organise la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine doit prévoir : la période de référence qui ne peut être supérieure à **1 an** (ou 3 ans si un accord de branche l'autorise)

Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence

Le salarié est rémunéré dans les conditions habituelles.

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

Rappel

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

À noter

Si l'accord prévoit un aménagement du temps de travail avec attribution de jours de repos, ces jours seront considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Dans quel délai le salarié est-il informé des changements de durée ou d'horaires de travail ?

Si l'aménagement du temps de travail est mis en place par accord collectif, l'accord doit prévoir les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail.

Si l'aménagement du temps de travail est décidé par l'employeur, l'employeur doit prévenir le salarié concerné au moins **7 jours ouvrés** avant la date à laquelle ce changement intervient.

Comment sont décomptées les heures supplémentaires effectuées pendant une période d'aménagement des horaires?

Les heures effectuées par le salarié sont considérées comme des heures supplémentaires dans des conditions qui varient selon que l'accord est prévu sur une durée d'un an ou sur une période de référence différente.

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.

À savoir

l'accord peut prévoir une limite inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

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.

Quelles sont les obligations d'information de l'employeur lorsqu'un aménagement des horaires de travail est mis en place?

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail.

Cet affichage comprend les aménagements apportés aux horaires de travail.

Il indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine, les horaires de travail et la répartition de la durée du travail.

Temps de travail dans le secteur privé

Durée du travail

Durée du travail à temps complet

Durée du travail d'un jeune avant 18 ans

Convention de forfait (en heures ou en jours)

Travail à temps partiel

Temps partiel

Congé parental à temps partiel

Repos

Repos quotidien

Repos hebdomadaire

Repos dominical

Compte épargne-temps

Aménagement du temps de travail

Répartition des horaires

Horaires individualisés

Heures supplémentaires, équivalence et astreintes

Heures supplémentaires

Heures d'équivalence

Astreintes

**Questions –
Réponses**

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L3121-41 à L3121-43
Aménagement du temps de travail
- Code du travail : article L3121-44
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine
- Code du travail : articles L3121-45 à L3121-47
Aménagement des horaires par l'employeur
- Code du travail : articles D3121-25 et D3121-26
Aménagement des horaires par l'employeur
- Code du travail : articles D3121-27 et D3121-28
Aménagement des horaires par l'employeur



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30