

MODULATION ANNUELLE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les anciens dispositifs de modulation subsistent

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a supprimé le régime spécifique de la modulation du temps de travail pour l'inclure dans le régime unique d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à une semaine (défini à l'article L. 3121-44 du Code du travail).

■ Depuis le 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi, il n'est donc plus possible de conclure des accords de modulation du temps de travail sur la base du régime juridique antérieur. L'instauration d'une organisation du temps de travail comportant une variation des horaires hebdomadaires sur tout ou partie de l'année devra s'inscrire dans le cadre du régime unique d'aménagement du temps de travail.

■ Toutefois, les accords de modulation conclus avant le 22 août 2008 restent en vigueur sur la base des dispositions applicables avant cette date, et ce, sans limitation de durée. L'employeur peut donc continuer à les appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle négociation sur ce thème aboutisse à un nouvel accord collectif¹.

Ce qui est développé dans cet article, c'est le régime juridique applicable aux accords de modulation conclus avant la loi du 20 août 2008.

Qu'est-ce que la modulation du temps de travail ?

La modulation du temps de travail permet d'adapter les horaires aux fluctuations d'activités de l'entreprise lorsqu'elles sont prévisibles (ex. : activité saisonnière ou pics d'activité). Elle consiste, en effet, à faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année de façon à ce que les semaines hautes compensent les semaines basses, évitant ainsi le recours aux heures supplémentaires ou à l'activité partielle.

Concrètement, dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures hebdomadaires et la limite « haute » de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, dès lors qu'elles ne dépassent pas le plafond annuel de la modulation².

La modulation permet donc de ne payer en heures supplémentaires que les heures qui excèdent la limite hebdomadaire « haute » prévue par l'accord et celles, qui en fin d'année, excèdent le plafond annuel légal de 1 607 heures (ou le plafond inférieur prévu par l'accord collectif).

Que doit prévoir l'accord collectif de mise en place de la modulation ?

Il convient toujours au préalable de vérifier le contenu de l'accord collectif ayant mis en place la modulation du temps de travail.

L'accord doit entre autres obligatoirement fixer³ :

■ Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés ;

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

■ Les modalités de communication au salarié et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail des salariés à temps partiel ;

■ Les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période, pour le calcul de la rémunération des salariés.

Quid en cas d'embauche ou de départ en cours d'année ?

Il convient de vérifier les dispositions de l'accord collectif ayant mis en place la modulation. Il est possible que ces dispositions aient prévu dans ce cas :

■ Une proratisation du plafond annuel en fonction de la durée de travail effectif du salarié, auquel cas la régularisation éventuelle se fera en fonction de ce plafond réduit ;

■ Ou un calcul du salaire et des droits à repos dans le cadre de la semaine tenant compte de la durée de travail réellement accomplie par le salarié, autrement dit une sortie du dispositif de modulation.

REMARQUE

L'incidence de ces absences sur la rémunération et le droit à repos du salarié qui n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation doivent être précisés dans l'accord collectif : c'est une clause obligatoire.

► « Si je n'ai pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ? »

Un accord fixe à 1 607 heures la durée annuelle avec une limite haute de 42 heures pendant les six premiers mois de l'année, compensée par des semaines de 28 heures au cours des six mois suivants. Si un salarié n'est présent que sur les six premiers mois, bien qu'ayant effectué 42 heures de travail, il n'a pas légalement droit à la rémunération d'heures supplémentaires en fin d'année.

Seul l'accord de modulation peut prévoir le recalcul sur une période réduite, voire fixer la liste des situations donnant lieu ou non à ce recalcul (embauche, démission, licenciement, accident du travail, maladie, etc.)

¹ Cass. Soc., 15 janv. 2014, n° 12-18.075

² Cass. Soc., 23 nov. 2011, n° 10-19.364

³ Anc. art. L. 3122-11 et 12 du Code du travail