



Service Juridique, Fiscal & Social

Paris, le 3 avril 2020

DS : 2426

## LE POINT SUR

# LE DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

## SUR L'ANNEE

*Les développements qui suivent sont issus de l'accord de branche du 22 décembre 1998.*

*Ils ne tiennent pas compte des dispositions particulières qui ont pu avoir été mises en œuvre au sein de chaque entreprise, par un accord spécifique.*

### 1/ Sur l'organisation du temps de travail sur l'année :

Toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective peut mettre en œuvre un dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail sur l'année, sous réserve de respecter les modalités définies ci-après, et sans préjudice de l'application d'un accord d'entreprise.

*« Le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année a pour but notamment l'adaptation du temps d'utilisation des outils et équipements à la charge d'activité prévisible de l'entreprise, l'offre du meilleur service à la clientèle avec le maximum de souplesse et d'efficacité ; il contribue ainsi au maintien de l'emploi. »*

Un dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail sur l'année peut être mis en œuvre soit au niveau de l'entreprise, ou d'un établissement, ou d'un atelier, ou d'un site d'activité ou d'une unité de travail.

Avant de recourir à un tel dispositif, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer et consulter lorsqu'ils existent les délégués syndicaux, le CSE ou, à défaut, le personnel lui-même sur les raisons économiques et sociales qui motivent le recours à la modulation des horaires l'aménagement du temps de travail et se concerter avec eux sur ses modalités pratiques d'application de la modulation des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

3, rue Alfred Roll - 75849 PARIS CEDEX 17

Tél. 01 44 01 47 01 - Fax 01 40 54 03 28 - Site internet : [www.unicem.fr](http://www.unicem.fr) - E-mail : [contact@unicem.fr](mailto:contact@unicem.fr)

N° SIRET 784717043 00011 - CODE APE 9411 Z

### **La fixation d'un horaire de référence :**

L'accord stipule que pour tenir compte des impératifs saisonniers ou d'activité, l'horaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année autour d'un horaire hebdomadaire moyen.

Cet horaire moyen est fixé au plus à 35 heures de travail effectif par semaine, sous réserve des dispositions spécifiques aux cadres (notamment en forfaits jours).

Les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'horaire annuel de travail effectif correspondant ne peut excéder 1.607 heures pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires ci-dessus visées.

### **Une programmation indicative :**

Le dispositif mis en place dans l'entreprises doit indiquer une programmation des horaires de travail définissant de façon indicative, sur une période de 12 mois consécutifs, les périodes de basse et de haute activité prévues, sur la base de l'horaire de référence défini précédemment.

Cette programmation est définie par l'employeur après avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Le programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque mois, l'horaire de travail prévu pour le mois suivant est défini par l'employeur. Il est communiqué au personnel par voie d'affichage, au plus tard le 20 du mois précédent.

### **Une programmation qui peut être modifiée :**

En cas **de circonstances exceptionnelles**, la programmation prévue pour le mois peut être modifiée à tout moment, sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 2 jours ouvrés, ou le délai de prévenance donné par l'E.D.F. en cas d'application des E.J.P. (Effacement des Jours de Pointe).

### **Les circonstances exceptionnelles visées ci-dessus sont les suivantes :**

- \*travaux urgents liés à la sécurité,
- \*intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes,
- \*difficultés d'approvisionnements ou de livraisons,**
- \*commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées,**
- \*début de chantiers avancés, reportés ou annulés.

Dans le cas de l'épidémie du covid-19, la crise sanitaire peut être assimilée à ces circonstances exceptionnelles, en raison de son impact direct sur l'activité économique de l'entreprise, générant une très forte baisse des commandes, un report de celles-ci mais aussi des difficultés de livraisons.

L'aménagement du temps de travail sur l'année suppose que l'entreprise ait défini par ailleurs des règles dans les limites de celles prévues par l'accord de branche :

- Une limite supérieure de l'amplitude haute qui ne peut excéder 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
- Un horaire de travail sur 12 mois consécutifs qui ne peut pas comporter plus de 3 semaines à 48 heures de travail par semaine.
- Il n'est imposé aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail. Il est toutefois précisé que toute semaine travaillée ne peut comporter moins de 14 heures de travail réparties sur deux jours de travail consécutifs, sauf en cas d'intempéries ou d'application des E.J.P.
- Le nombre de semaines non travaillées ne peut excéder 4 dans l'année, non comprises les semaines de congés payés. **La programmation d'une semaine non travaillée ne peut pas être modifiée moins d'un mois à l'avance, sauf accord des salariés concernés.**

Aussi et sous réserve du délai de 2 jours énoncés, en cas de circonstances exceptionnelles décrites précédemment, l'entreprise est habilitée à fixer la programmation de semaine à 0. Il est recommandé toutefois que cette modification fasse l'objet d'une information/consultation des membres du CSE lorsqu'il existe.

### **Le recours à l'activité partielle :**

En cours de période d'aménagement du temps de travail sur l'année modulation, le recours au dispositif de l'activité partielle est possible dans le cas où la programmation de la modulation fixée dans l'entreprise ou l'établissement ne peut pas être respectée. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

En outre, s'il apparaît, au cours des trois derniers mois de la période de modulation, que les heures non travaillées en cours d'année ne pourront pas être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année de modulation pour atteindre le volume initialement prévu, l'employeur pourra, après avis du CSE, demander l'application du régime de l'activité partielle.

Pour le décompte des heures de travail modulées, toute semaine comportant une période de chômage partiel d'activité partielle est considérée comme équivalente à une durée de 35 heures.

Par ailleurs s'agissant de la question du recours au dispositif de l'activité partielle pour les salariés pour lesquels le télétravail a été mis en place, rien n'interdit d'effectuer du télétravail par exemple en travaillant le matin ou certains jours de la semaine, le reste du temps étant en activité partielle indemnisée.

En effet l'activité partielle peut être mise en place soit par une fermeture totale soit par une réduction d'horaire hebdomadaire.

L'évaluation de la répartition télétravail/activité partielle devra être définie au niveau de l'entreprise, du site ou du service

Pour les salariés dont l'horaire peut difficilement être contrôlé (commerciaux par exemple) ou pour lesquels la durée du travail est difficilement contrôlable, nous recommandons un accord préalable avec le CSE ou les salariés sur cette répartition entre télétravail et activité partielle. Il reviendra à l'employeur de déclarer la répartition hebdomadaire des heures de télétravail et d'activité partielle, et, comme pour les relevés d'heures habituels, afin d'éviter les contentieux éventuels et les contrôles de l'administration, il serait utile d'avoir un relevé d'heures, validé par le salarié.

### **Des dispositions particulières au BPE :**

L'accord de branche de 1998 comporte des dispositions spécifiques au secteur du béton prêt à l'emploi et notamment s'agissant de l'organisation du temps de travail sur l'année :

#### Sur la programmation indicative :

- L'horaire de travail hebdomadaire défini peut être modifié à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'en informer le personnel au minimum la veille pour le lendemain.
- A l'intérieur d'une journée de travail, l'horaire de travail prévu peut être augmenté ou diminué en fonction des besoins de production et de livraison. Il est convenu que toute journée de travail commencée est décomptée sur la base de l'horaire réellement effectué par le salarié avec un minimum de 3 h 30 mn.
- Sauf en cas d'intempéries, les modifications d'horaire ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'horaire hebdomadaire de 10 heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire programmé, dans les limites maximales hebdomadaires de travail, sauf accord des salariés.

#### Sur l'amplitude de la programmation de la modulation :

- Le nombre de semaines pendant lesquelles l'horaire de travail peut être de 48 heures est fixé à 6 semaines, avec un maximum de 3 semaines consécutives à 48 heures.
- D'autre part, l'horaire de travail journalier peut être réduit à 0 heure, notamment en cas d'intempéries ou d'annulation de commandes. **Il est toutefois convenu que, sauf en cas d'intempéries, toute semaine travaillée ne peut pas comporter moins de 2 jours de travail.**

#### Sur la dérogation à la durée maximale quotidienne de travail :

- la durée maximale quotidienne de travail peut être portée à 12 heures lorsque l'approvisionnement d'un chantier le rend impérativement nécessaire.

## **2/ Sur l'organisation du temps de travail en cas de mensualisation**

En application des règles relatives au dispositif de l'activité partielle, en cas de réduction d'activité, seule la **réduction de l'horaire en dessous de la durée légale du temps de travail** (35 h hebdomadaires) peut être indemnisée. Cela étant, la réduction collective peut être appliquée individuellement et par roulement par unité de production.

L'activité partielle est en effet une mesure temporaire et collective, elle ne peut donc pas concerner un seul salarié de l'établissement, sauf si l'établissement ne comporte qu'un seul salarié.

Exemple : un salarié qui travaillait 35h par semaine mais qui, en raison des circonstances actuelles, ne travaillerait plus que 10h dans la semaine, bénéficiera d'une indemnité de 25h (35 – 10 = 25).

Exemple : si les salariés font habituellement 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, l'entreprise ne verse pas d'indemnité à ses salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État.

Dans cet exemple, si le salarié travaillait 39h, il bénéficiera de la même indemnité de 25h (35 – 10 = 25) car les 4 heures conventionnelles dépassent l'horaire légal du travail et ne doivent donc pas être prises en charge.

### 3/ Sur la durée conventionnelle du temps de travail

Au regard du temps de travail réalisé en entreprise et du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, il convient de rappeler que les salariés peuvent avoir acquis un temps de repos :

- Au titre de la contrepartie obligatoire en repos.
- Au titre d'un repos compensateur de remplacement.

En effet, l'accord de branche rappelle que sans préjudice de la contrepartie obligatoire en repos prévue à l'article L.3121-30 du code du travail (calculée à partir des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel), le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé totalement ou partiellement par un repos de substitution équivalent, sauf si le salarié demande qu'elles lui soient intégralement rémunérées en espèces.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, à un moment fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ou à défaut, selon les dispositions légales.

Il convient de vérifier avant tout les dispositions prévues par accord d'entreprise. En effet, le ministère du travail rappelle<sup>1</sup> qu'une convention ou un accord d'entreprise peut également adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du **repos compensateur de remplacement**.

A défaut d'accord précisant l'un ou l'autre des éléments mentionnés ci-dessus, les dispositions suivantes (dites « supplétives ») sont applicables :

- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique - CSE -, s'il existe, ne s'y oppose pas,
- l'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CSE.

Les salariés ont également droit à une **contrepartie obligatoire en repos** pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du [contingent annuel](#) ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogé.

---

<sup>1</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/les-heures-supplementaires-contreparties>

**L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. Cette disposition est d'ordre public.**

Les modalités selon lesquelles doit être prise la contrepartie obligatoire en repos, ainsi que sa durée, sont définies par accord collectif ou, à défaut, par les dispositions supplétives prévues par le code du travail.

En application des dispositions légales, la contrepartie obligatoire en repos est fixée :

- à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

### **Ouverture et mise en œuvre des droits à repos :**

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités mentionnées ci-dessus (selon que l'entreprise compte 20 salariés au plus ou plus de 20 salariés), atteint **7 heures**. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions permettant à l'employeur de différer la prise.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

### **Demande du salarié et réponse de l'employeur**

Le salarié adresse sa demande à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation du comité social et économique, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date, sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de 2 mois.

La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.

#### 4 / Sur les sanctions possibles en cas de fraude à l'activité partielle.

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Exemple 1 : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

*(NB : à notre sens, cette interdiction ne vaut que pour les heures de travail réalisées. Il devrait en aller autrement en cas de réduction d'activité, dès lors que l'entreprise peut apporter la preuve que le salarié n'a pas pu travailler au titre des heures pour lesquelles une indemnisation est demandée).*

Exemple 2 : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

Exemple 3 : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de **sanctions prévues en cas de travail illégal** :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

[Source : Document du ministère du travail du 1<sup>er</sup> avril 2020]

**Destinataires : Les adhérents**