

## Les modalités de passage aux 35 heures

### L'EMPLOYEUR EST IL OBLIGE DE REDUIRE L'HORAIRE DE TRAVAIL A 35 HEURES ?

Non : les lois AUBRY ont eu pour objet de ramener à 35 heures la durée légale du travail.

Cette durée constitue le seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit pas d'un maximum, des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales autorisées. Par contre différentes dispositions sont mises en œuvre pour encourager la réduction du temps (aides financières) et limiter les heures (majoration des taux horaires, réduction du contingent annuel d'heures supplémentaires).

### FAUT-IL FAIRE 35 HEURES REGULIEREMENT SANS JAMAIS LES DEPASSER ?

Non : La durée de 35 heures s'apprécie à la semaine ou à l'année (1607 H / an à compter de l'année 2005), on peut donc faire plus certaines semaines et moins à d'autres.

### QUELLES SONT LES MODALITES DE GESTION DES 35 HEURES ?

L'accord national prévoit 4 modalités :

**1 - Réduire l'horaire de travail hebdomadaire à 35 heures, ceci suppose des horaires réguliers.**

**2 - Travailler par cycles, d'un maximum de 6 semaines.**

A l'intérieur du cycle, il faut trouver un équilibre entre les heures de modulation (au-dessus de 35 heures) et les heures de compensation (en dessous de 35 heures). Les heures de modulation n'ouvrent pas droit à des majorations. Cette modalité convient assez bien aux éleveurs laitiers.



Cette modalité convient assez bien aux éleveurs laitiers

**3 - Réduction sous forme de repos :**

L'horaire de référence reste 39 heures. Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires.

La durée du travail sur l'année peut être réduite, en tout ou partie en dessous de 39 H, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet (cf. les obligations de l'employeur, [Comment enregistrer le temps de travail](#)) le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié.

Il remet à chaque salarié, en même temps que sa paye un document récapitulant le nombre d'heures de repos portées au crédit du salarié au cours du mois ainsi que le cumul du nombre d'heures de repos.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence ou, au plus tard, dans les 3 mois de la période annuelle suivante.

Les dates de prise de repos sont fixées par l'employeur pour les 2/3 et par le salarié pour 1/3 .

---

Cependant l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines.

Ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des congés, ce changement doit être notifié au salarié dans les 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 1 jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

#### **4 - L'annualisation du temps de travail :**

On parle alors de 35 heures "en moyenne annuelle". Cette modalité permet de travailler au-delà de 35 heures à certaines périodes de l'année, (ce sont les heures de modulation), et en dessous de 35 heures à d'autres périodes, (ce sont les heures de compensation).

Le nombre d'heures de modulation est limité à 250 heures, sauf cas particulier.

Le nombre maximum d'heures travaillées au cours d'une même semaine est de 48 heures, sauf dérogation "[La durée légale du travail](#)").

En contrepartie, le salarié peut bénéficier :

- soit de jours de compensation,
- soit d'une réduction de la durée journalière

Dans ce dernier cas, l'horaire minimum ne peut être inférieur à une demi-journée, ramenée à 2 heures pour le cas particulier de salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance.

#### COMMENT METTRE EN PLACE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Ce système fonctionne comme une banque d'heures, avec des débits et des crédits. Avant de le mettre en œuvre, l'employeur doit informer le personnel de sa décision au moins un mois avant le début de la période concernée.

**Il doit établir un programme indicatif** précisant notamment les points suivants :

- la période d'annualisation retenue qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (mais qui peut être inférieure)
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 h
- les périodes d'activité réduite ou nulle
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Ce programme est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance.

Un exemplaire du document est transmis à l'inspecteur du travail.

Des modifications du programme indicatif sont possibles sous certaines conditions.

Pour suivre la situation de chaque salarié, il est nécessaire de tenir un "compte individuel de compensation", parfois appelé "banque d'heures".

L'employeur doit enregistrer :

- l'horaire programmé pour la semaine
- le nombre d'heures correspondant à des absences selon leur nature.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paye ou en annexe de ce bulletin.

Pour la paye, le salaire sera calculé sur une base de 151,67 h par mois.



En cas d'annualisation il n'y a plus de décompte des heures supplémentaires à la semaine. Ce n'est qu'en fin de période qu'il pourra y avoir paiement des éventuelles heures de dépassement.

En fin de période ou à la date de la rupture du contrat de travail, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

**S'il y a dépassement**, les heures effectuées en trop constituent des heures "hors modulation" qui sont rémunérées avec une majoration de 25 % ou font l'objet d'un report sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur majoré.

**Si le salarié n'a pu accomplir en moyenne 35 h** sur la période d'annualisation, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf :

- s'il y a intervention du chômage partiel
- si la rupture du contrat résulte d'un motif autre qu'économique, dans ce cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures.



L'annualisation paraît bien adaptée à de nombreuses exploitations ou entreprises agricoles dont l'activité est marquée par une forte saisonnalité (productions végétales, entreprises de travaux agricoles, certains élevages...)