

QU'EST-CE QUE LA MODULATION ?



C'est un dispositif qui permet de faire varier l'horaire de travail d'une semaine à l'autre, en alternant des semaines « basses » et des semaines « hautes » d'activité, sur tout ou partie de l'année. Il est réglementé par [l'accord de branche du 6 novembre 1998](#).



À QUI S'APPLIQUE-T-ELLE ?

À tous les salariés en CDI de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier.

COMMENT LA METTRE EN PLACE ?



Dans les entreprises sans délégué syndical et sans CSE

Après information des salariés.



Dans les entreprises sans délégué syndical mais avec un CSE

Après information et consultation du comité (les informations à lui communiquer sont listées dans [l'accord](#)) et information des salariés.



Dans les entreprises où est présent un délégué syndical

Après ouverture d'une négociation. En l'absence d'accord, il est possible de mettre en place la modulation après information et consultation du CSE et information des salariés.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À RESPECTER ?

1

Déterminer la période de modulation sur 12 mois consécutifs.

Exemples :

- 1^{er} avril-31 mars.
- 1^{er} janvier-31 décembre.

2

Fixer le programme indicatif de la répartition de la durée de travail, après consultation du CSE, s'il existe, au moins 15 jours avant le début de la période.

3

Communiquer la programmation aux salariés 15 jours avant le début de la modulation, puis l'afficher dans l'entreprise et la transmettre à l'inspection du travail.

La programmation peut être modifiée avec un délai minimum de 5 jours calendaires ou sans délai en cas de contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise.



À noter : l'accord du salarié n'est pas nécessaire pour recourir au dispositif.

QUEL EST LE RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

- Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 46 heures par semaine et de 1 607 heures par an.
- Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 145 heures par an et par salarié.

QUELLES SONT LES LIMITES DE LA MODULATION ?



- 10 heures maximum par jour (12 heures par jour pendant 15 semaines, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services).
- 46 heures maximum au cours d'une même semaine. Il n'existe pas de durée minimale : l'amplitude maximale de la modulation est donc de 0 à 46 heures par semaine.
- 45 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines consécutives.
- 43 heures hebdomadaires en moyenne sur le semestre civil.

QUEL EST LE NOMBRE DE JOUR À TRAVAILLER PAR SEMAINE ?



Il peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail le nécessitent.

LES PÉRIODES DE MOINDRE ACTIVITÉ IMPACTENT-ELLES, À LA BAISSÉ, LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS ?

Non. Leur rémunération est identique chaque mois, quel que soit le nombre d'heures de travail réellement travaillées, exception faite du paiement éventuel des heures supplémentaires effectuées au-delà de 46 heures par semaine.

RECOMMANDATION

Pour suivre le temps de travail des salariés, la FNTF vous recommande de tenir 2 compteurs :

- 1 compteur « temps de travail effectif ».
- 1 compteur « temps global ».

Nous vous invitons également à suivre chaque mois la prise des congés payés et des repos. **La FNTF tient un exemple de compteurs à votre disposition. Contactez-nous !**

+ d'infos

sur le kit social dans notre support de présentation