Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

# La modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail est une forme possible de l'aménagement du temps de travail pour faire varier la durée de travail d'une semaine sur l'autre. Découvrez tout ce qu'il faut savoir pour mettre en place la modulation du temps de travail.

## Sommaire


- Qu'est-ce que la modulation du temps de travail ?
- Comment décompter les heures supplémentaires en modulation ?
- Comment mettre en place la modulation ?


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

La modulation du temps de travail est une modalité possible d'aménagement du temps de travail permettant de faire varier la durée du travail d'une semaine sur l'autre avec des semaines de haute activité et des semaines de basse activité en fonction de la charge de travail.

Au sein de la période de référence, les semaines hautes et les semaines basses se compensent, de manière à ce que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures sur la période de référence.

La période de référence est de 1 an maximum sauf accord de branche pouvant prévoir une période de 3 ans maximum.

Les durées hebdomadaires maximales de travail doivent être respectées (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives).

## Comment décompter les heures supplémentaires en modulation ?

Dans le cadre d'une modulation sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée annuelle légale du travail soit au-delà de 1607 heures.

Néanmoins, l'accord collectif mettant en place la modulation peut prévoir une limite inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Dans le cadre d'une modulation sur une période inférieure à l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures calculée sur la période de référence.

De plus, les heures éventuellement travaillées chaque semaine au-delà de la limite haute fixée par l'accord sont des heures supplémentaires qui doivent être rémunérées avec la paye du mois où elles sont effectuées.

article L 3121-41 du Code du Travail.

## Comment mettre en place la modulation ?

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut, elle peut être mise en place en appliquant la convention collective ou un accord de branche la prévoyant.

L'accord mettant en place la modulation doit prévoir :

- La limite haute et la limite basse entre lesquelles la durée du travail peut varier ;
- La période de référence ;
- Les conditions des changements de durée ou d'horaire de travail durant la période ; https://www.legisocial.fr/modele-document/contrat-travail/modele-note-service-modifiant-programmation-modulation.html »
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées ou départs en cours de période ;
- Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail pour les salariés à temps partiel.

L'accord peut également prévoir le lissage de la rémunération (rémunération calculée en fonction de l'horaire mensuel moyen).

Si la période de référence est supérieure à 1 an, l'accord doit prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, il peut prévoir cette même limite hebdomadaire.

**article L 3121-44 du Code du Travail.**

Le planning prévisionnel de modulation doit être soumis pour avis au CSE et être affiché dans l'entreprise. La commission santé, sécurité et conditions de travail doit également être consultée si elle existe.

> Attention : Le défaut de programme indicatif de la variation de la durée du travail sur la période de référence entraîne la condamnation de l'employeur à payer en heure supplémentaire toute heure au-delà de 35 heures par semaine. **Cass. soc., 02/07/14, n° 13-14.216.**