

## Le contrat de travail annualisé

### Description

Afin de permettre aux employeurs d'adapter le temps de travail des salariés au rythme d'activité des entreprises (et plus particulièrement à celui des entreprises soumises à la saisonnalité), le législateur a prévu la possibilité de mettre en place un [contrat de travail \(CDI ou CDD\) annualisé](#), consistant en une **répartition des horaires des salariés sur l'ensemble de l'année**.

[Modèle de contrat de travail](#) [Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

### Les objectifs de l'annualisation du temps de travail

Les entreprises qui sont soumises à des fortes variations de leur volume d'activité au cours de l'année peuvent ainsi mettre en place avec les représentants du personnel **un accord d'annualisation du temps de travail**. Cela consiste à adapter le volume de travail fourni par les salariés aux besoins de l'entreprise, ainsi :

- durant les périodes de forte activité, les salariés travaillent plus que 35 heures par semaine ;
- durant les périodes de faible activité, les salariés travaillent moins que 35 heures par semaine.

Au final, sur l'année entière, le salarié aura travaillé **en moyenne 35 heures par semaine**.

Cette **annualisation du temps de travail** poursuit un double objectif :

- pour le salarié, l'aménagement de son temps de travail fonction de ses besoins en temps ou en argent ;
- pour l'employeur, la recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion de son entreprise.

À noter que l'annualisation du temps de travail évite également de recourir à des intérimaires ou des CDD dans les périodes de forte activité et au contraire au chômage technique dans les périodes de faible activité.

## Les entreprises concernées par l'annualisation du temps de travail

Toute entreprise peut recourir à l'annualisation du temps de travail du moment que celui-ci a, au préalable, fait l'objet d'un accord ou d'une convention. En effet, la [modulation du temps de travail](#) ne peut pas concerner un seul salarié. Cet aménagement doit concerner l'ensemble de l'entreprise ou au moins tous les collaborateurs d'un même service.

Afin de mettre en place cet accord, l'entreprise doit d'abord **consulter les représentants du personnel** (délégués du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés ou comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés).

Par la suite, la direction de l'entreprise et les représentants du personnel s'entendront sur un **accord collectif ou une convention qui exposent les modalités précises de cet aménagement**.

Enfin, cet accord collectif doit être **impérativement transmis à l'inspection du travail**.

À défaut d'accord, l'employeur peut tout de même mettre en place cet aménagement horaire selon les dispositions des articles [D. 3122-7-1](#) à 3122-7-3 du Code du travail. Ainsi, des périodes de travail, **chacune d'une durée de quatre semaines au plus**, peuvent être organisées selon un calendrier précis, qui devra être impérativement communiqué au salarié et aux représentants du personnel.

Cette annualisation permet à l'entreprise de limiter le recours aux heures supplémentaires, de diminuer les [embauches de salariés étrangers](#) ou français d'intérimaires ou d'éviter le chômage partiel pendant les périodes où les cadences sont moins soutenues.

## Le calcul de l'annualisation du temps de travail

L'annualisation du [temps de travail](#) consiste à **définir le nombre d'heures de travail que chaque salarié devra accomplir tout au long d'une année civile**.

Sauf dérogations conventionnelles ou collectives, le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales (quotidienne et hebdomadaire) de travail sont également imposées. Sauf dérogations, le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues. Ainsi, si l'horaire théorique de travail s'élève à **35 heures par semaine**, cela signifie que le salarié devra travailler

en tout **1586 heures et 56 minutes** sur un total de 272 jours ouvrés.

Dans un tel contexte, l'annualisation du temps de travail permettra à l'employeur d'adapter ces limites légales pour les faire correspondre aux variations d'activité de son entreprise, ainsi :

- durant les périodes de forte activité, les salariés travaillent plus que 35 heures par semaine ;
- durant les périodes de faible activité, les salariés travaillent moins que 35 heures par semaine.

Au final, sur l'année entière, le salarié aura ainsi travaillé **en moyenne 35 heures par semaine**, mais en ayant par exemple effectué 44 heures certaines semaines, et 24 heures d'autres.

Attention cependant : l'employeur ne peut pas demander au salarié de travailler plus de **48 heures par semaine**, le maximum autorisé étant porté à **60 heures en cas de circonstances exceptionnelles** (sur autorisation de l'inspecteur du travail).

Les circonstances exceptionnelles autorisant une telle augmentation (60 heures par semaine) sont les suivantes :

- un **surcroît exceptionnel d'activité** que l'employeur ne pouvait pas prévoir (par exemple si un client de l'entreprise a besoin d'une intervention ou d'une livraison urgente) ;
- la nécessité de prendre des **mesures urgentes pour éviter un [accident de travail durant un CDD](#) ou un CDI ou un sinistre** dans les locaux de l'entreprise.

Attention, si le salarié travaille à [temps partiel](#) et si l'employeur lui demande de faire des [heures complémentaires](#), il a le droit de formuler cette demande au cours de la période prévue par l'accord conclu avec les représentants du personnel.

Cependant, la quantité d'heures complémentaires demandées ne peut pas dépasser le 10e de la durée hebdomadaire prévue par le contrat de travail annualisé comme par exemple dans le [contrat de travail d'un gardien d'immeuble](#).

**Pour toute heure complémentaire effectuée au-delà de cette limite, l'employeur doit majorer le salaire horaire d'un quart.**

## Contenu du contrat de travail annualisé

Le contrat de travail à [temps complet](#) (CDI ou CDD) annualisé **doit rappeler qu'un accord d'annualisation du temps de travail** est applicable dans l'entreprise. De plus, il doit **indiquer les modalités** selon lesquelles les horaires de travail applicables chaque semaine sont communiqués aux salariés.

Par ailleurs, le contrat de travail annualisé doit préciser les **conditions dans lesquelles la répartition des horaires de travail peut être modifiée**.

En ce qui concerne la rémunération du salarié, le contrat de travail annualisé doit bien entendu en **préciser le montant** ainsi que les **conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être lissée** au cours d'une période de 12 mois. Si un lissage est prévu, **le salaire sera indépendant des horaires de travail réels**. Ainsi, l'employeur a deux possibilités concernant la rémunération :

- il peut **verser une rémunération** qui dépend du travail réellement effectué par mois, dans ce cas, la rémunération est variable d'un mois sur l'autre ;
- il peut **lisser la rémunération sur l'année entière**, dans ce cas, le salarié perçoit une rémunération identique tous les mois. Cet avantage doit alors être indiqué dans l'accord collectif ou dans la convention signé avec les représentants du personnel.

Enfin, si l'employeur souhaite prévoir **un ajustement de la rémunération** en fonction de des éventuelles absences du salarié, le contrat doit préciser les modalités de ce réajustement.