



L'ANNUALISATION

L'annualisation permet aux entreprises de répondre aux impératifs d'une activité fluctuante dans un secteur caractérisé par des fortes variations de la charge de travail. Elle consiste à faire varier l'horaire hebdomadaire de travail de telle façon que les heures de travail se compensent arithmétiquement sur l'année.

Pour l'instaurer, l'employeur doit consulter au préalable les instances représentatives du personnel lorsqu'il en existe dans l'entreprise.

L'annualisation est envisagée en deux temps : elle fait l'objet d'une programmation en début d'année, et d'un bilan en fin d'année.

L'ANNUALISATION, PROGRAMMATION A PRIORI

Pour quels salariés ?

L'annualisation est une méthode d'organisation collective du temps de travail, dès lors elle doit concerner soit tous les salariés de l'entreprise, soit les salariés relevant d'un même service. Pour les plus petites entreprises, elle peut ne concerner qu'un groupe identifié de salariés constituant une unité cohérente dans l'organisation de l'entreprise.

Sur quelle période ?

L'annualisation doit être prévue sur une période de 12 mois consécutifs, du 1er janvier au 31 décembre, sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période. La première période peut être plus courte si le salarié arrive dans l'entreprise en milieu d'année.

Le volume d'heures de travail à répartir est de 1607 heures maximum, équivalent à 46 semaines de 35 heures.

Après consultation des représentants du personnel s'il en existe, l'employeur doit établir et communiquer individuellement à chaque salarié, en début d'année, une programmation indicative de la répartition de ces 1607 heures sur l'année à venir : **semaine par semaine**, ou a minima **mois par mois**.

Il convient de programmer également de façon indicative les périodes de congés.

Ce calendrier indicatif doit respecter les plancher et plafond suivants :

- Un **plancher hebdomadaire** de 14 heures
- Un **plafond hebdomadaire** de 46 heures
- Exceptionnellement, pour achever un travail urgent sur une prestation, ce plafond de 46 heures peut être dépassé. Ces heures de dépassement sont alors des heures supplémentaires majorées de 50%, et payées à la fin du mois concerné, ou récupérées (en déduisant les heures de récupération majorées du restant d'heures annuelles).

Quelle rémunération ?

La rémunération du salarié est lissée sur l'année et ne dépend donc pas du nombre réel d'heures mensuelles travaillées, à l'exception des heures de dépassements du plafond hebdomadaire.



L'ANNUALISATION, BILAN A POSTERIORI

L'employeur procède à un bilan de chaque situation individuelle à la fin de l'année, bilan qu'il remet aux représentants du personnel le cas échéant.

Si le volume d'heures dépasse celui prévu en début d'année, et une fois déduites les heures de dépassement du plafond hebdomadaire qui elles sont payées/récupérées en cours d'année, il convient de majorer les heures supplémentaires restantes.

Si le salarié a fait moins d'heures que prévues, il garde le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir.

Quel taux de majoration ?

On fait une moyenne hebdomadaire des heures travaillées en divisant le nombre d'heures annuel total (hors heures de dépassement du plafond hebdomadaire) par le nombre de semaines travaillées. On applique ensuite les taux de majorations prévus par le Convention collective, à savoir :

- De la 36ème à la 43ème heure : 25%
- A compter de la 44ème heure : 50%

A noter que le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, avec l'accord du salarié, par un repos équivalent, déduit du volume de travail de l'année suivante.

Quid du travail de nuit ?

Le salaire des heures de nuit bénéficie d'une majoration de 25%, cumulable avec les majorations pour heure supplémentaire ainsi qu'avec celles des heures de dépassement du plafond hebdomadaire.

Exemple :

Un salarié en CDI est annualisé avec le volume horaire maximum, soit 1607 heures.

Lors du bilan annuel, on comptabilise 1700 heures de travail, soit 93 heures supplémentaires. Parmi celles-ci, 13 heures ont déjà été payées dans l'année en tant qu'heures de dépassement du plafond hebdomadaire. Il reste donc 80 heures supplémentaires à payer. Quel taux de majoration leur appliquer ?

Pour le savoir, il faut calculer une moyenne hebdomadaire : nombre d'heures travaillées divisé par le nombre de semaines travaillées. Soit ici : $1687h / 46 \text{ semaines} = 36,7 \text{ heures par semaine}$.

Le taux de majoration applicable en l'espèce est donc 25% (de la 36ème heure à la 43ème heure).

Il peut s'agir d'un paiement, ou bien d'une récupération (majorée également) déduite du volume de travail de l'année suivante.