


MAI 2025

DOSSIER PRATIQUE

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail permettent de déroger à la référence hebdomadaire et d'adapter le temps de travail des salariés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La CAPEB vous présente les différents dispositifs et régimes, et vous détaille les procédures à respecter pour les mettre en œuvre.

- QU'EST-CE QUE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ? 2
- L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE 2
- LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF 4
- LES ACCORDS DE BRANCHE 4
- L'OBLIGATION D'INFORMATION DE LA PART DE L'EMPLOYEUR 6

► QU'EST-CE QUE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ?

L'aménagement du temps de travail permet de **déroger à la référence hebdomadaire de 35h** pour organiser au mieux l'activité de l'entreprise et limiter le recours aux heures supplémentaires. Les dispositifs permettent notamment :



D'AJUSTER LA DURÉE DE TRAVAIL DES SALARIÉS
en fonction des périodes de basse ou de haute activité.



DE FIXER DES SEMAINES DE TRAVAIL AU-DELÀ DE 35 HEURES
en les compensant par des jours de repos.

Pour les entreprises du bâtiment, l'aménagement du temps de travail peut être **mis en place** :



PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE



A DÉFAUT, SELON LES MODALITÉS DES ACCORDS DE
BRANCHE DU SECTEUR

BON À SAVOIR

Les modalités prévues par l'accord collectif d'entreprise prennent sur celles prévues par l'accord de branche.

► L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

Dans le bâtiment, l'accord collectif d'entreprise permet **d'aménager les horaires de travail sur une période de référence* supérieure à la semaine et jusqu'à un an**. Cet accord ne modifie pas le contrat de travail des salariés à temps complet.

*La période de référence est une durée pendant laquelle la répartition des heures de travail des salariés peut varier. Le nombre d'heures cumulées dans cette période doit, s'il n'implique pas d'heures supplémentaires, correspondre à un total équivalent à un rythme de 35h par semaine.

BON À SAVOIR

Il est recommandé de faire coïncider la période de référence avec la période de prise de congés pour faciliter le suivi et le décompte simultané des temps travaillés et des congés payés.

LES RÉGIMES POSSIBLES

→ Variation des horaires hebdomadaires sur tout ou partie de l'année

Par exemple, 30 semaines de période haute avec un horaire hebdomadaire de 40 heures et 7 minutes, puis 22 semaines de périodes basses avec un horaire hebdomadaire de 28 heures.

→ Attribution de journées ou de demi-journées de repos (JRTT)

Par exemple, avec une durée hebdomadaire de travail fixée à 36,5 heures, les salariés bénéficieront de jours de RTT calculés sur la base de 1 heure et 30 minutes par semaine (au titre des heures travaillées entre 35 heures et 36,5 heures).

→ Combinaison de JRTT et de variation des horaires

Les deux dispositifs peuvent être combinés, notamment pour compenser les horaires de travail prévus en période haute.

→ Décompte annuel du temps de travail sans fluctuation de la durée hebdomadaire

La durée de travail annuelle pour un temps plein est fixée à 1 820 heures, soit 1 607 heures en tenant compte des jours de congés légaux et conventionnels. Il est possible d'aménager la durée de travail sur une base annuelle supérieure, mais les heures accomplies au-delà de ce seuil sont toutefois de plein droit des heures supplémentaires.

→ Organisation de travail en cycle

Le cycle est une période de travail de quelques semaines au sein de laquelle il est possible de répartir la durée du travail de manière différente d'une semaine à l'autre. La répartition de cette durée de travail à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre.



DURÉES MAXIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

La répartition de la durée de travail doit respecter les **durées maximales hebdomadaires et journalières** prévues par le code du travail et par les conventions collectives nationales du bâtiment. Soit au maximum :

Pour les ouvriers du bâtiment :

- 10 heures par jour, 48 heures par semaine
- 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives
- 44 heures par semaine en moyenne sur un semestre civil

Pour les ETAM et les cadres :

- 10 heures par jour, 48 heures par semaine
- 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives, avec possibilité, par accord d'entreprise, d'aller jusqu'à 46 heures par semaine.

La répartition doit également respecter les **durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire**, soit une pause de 20 minutes dès que la durée quotidienne de travail atteint 6 heures, un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives, et un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

PRÉCISIONS ET RECOMMANDATIONS



EXCLURE CERTAINS SALARIÉS DU CHAMP D'APPLICATION

L'accord s'applique en principe à l'ensemble des collaborateurs. Il est cependant recommandé d'exclure du champ d'application les salariés qui relèvent déjà d'autres aménagements spécifiques, pouvant faire l'objet de dispositions parfois contradictoires avec l'accord d'aménagement du temps de travail : **salariés en forfait en heures ou en jour, en CDD ou intérim de courte durée, en alternance, et salariés de moins de 18 ans**.



LISSEZ LA RÉMUNÉRATION

Pour garantir au salarié de percevoir une rémunération minimale mensuelle, il est recommandé de lisser la rémunération. Ainsi, la **rémunération du salarié est fixe** et indépendante de l'horaire réellement accompli. En fin de période de référence, s'il s'avère qu'un salarié n'a pas accompli la totalité de ses heures, une régularisation peut intervenir à certaines conditions.



TENIR DES COMPTEURS

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un aménagement de travail, il est préconisé de tenir trois compteurs afin de pouvoir **suivre précisément le temps de travail** des salariés concernés :

1. Un compteur relatif au temps de travail effectif, qui totalise les heures de travail effectuées et les périodes assimilées,
2. Un compteur permettant de suivre les jours ou les heures de repos, pris et à prendre,
3. Un compteur relatif à la rémunération, notamment lorsqu'elle est lissée sur toute la période de référence.

BON À SAVOIR

En cas d'absence du salarié non rémunérée, la retenue sur salaire doit correspondre au temps de travail qui aurait été réellement effectué et non à l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération.

► LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF

LES CLAUSES OBLIGATOIRES

- Un **préambule**, présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.
- Son **champ d'application**, soit quels salariés sont concernés.
- Les **modalités de suivi, de renouvellement, de révision et de dénonciation**.
- La **clause de rendez-vous**, c'est-à-dire les rencontres périodiques entre l'employeur et les délégués syndicaux afin d'assurer un suivi de l'accord.
- La **durée** de l'accord.
- La **période de référence**, supérieure à la semaine et inférieure ou égale à un an.
- Les **conditions** et les **délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail**.
- Les **limites** pour le **décompte des heures supplémentaires**.
- Les **conditions de prise en compte**, pour la rémunération des salariés, des **absences** ainsi que des **arrivées et départs en cours de période**.

Pour les salariés arrivés ou partis en cours de période de référence, les heures supplémentaires peuvent être calculées de façon **hebdomadaire** ou **en fin de période de référence**.

Dans le premier cas, **chaque heure effectuée au-delà de 35 heures hebdomadaire constitue une heure supplémentaire**, même si elle est effectuée dans une période basse.

Dans les autres cas, **seules les heures effectuées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires** rapportée à la période de référence constituent des heures supplémentaires.

LES CLAUSES FACULTATIVES

- Une **limite hebdomadaire**, supérieure à 35h, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées constituent automatiquement des heures supplémentaires et ne sont pas décomptées parmi les heures réalisées dans la période de référence.
- Fixer un **seuil annuel inférieur au seuil légal** (1 607 heures) pour le **décompte des heures supplémentaires**.
- Prévoir le **lissage de la rémunération**.
- Les **modalités** pour les **salariés à temps partiel**, s'ils sont concernés par l'accord.

BON À SAVOIR

Les partenaires sociaux sont libres de prévoir d'autres clauses telles que les règles d'acquisition et de prise des JRTT, modalités de suivi, alignement de la période de référence sur la période de prise des congés etc.

► LES ACCORDS DE BRANCHE

Dans le bâtiment, l'accord collectif d'entreprise permet d'aménager les horaires de travail sur une période de référence supérieure à la semaine et jusqu'à un an. Cet accord ne modifie pas le contrat de travail des salariés à temps complet.

La période de référence est une durée pendant laquelle la répartition des heures de travail des salariés peut varier. Le nombre d'heures cumulées dans cette période doit, s'il n'implique pas d'heures supplémentaires, correspondre à un total équivalent à un rythme de 35h par semaine.

BON À SAVOIR

Pour toute modulation établie sur une durée supérieure à une moyenne hebdomadaire de 35 heures, il faut obligatoirement conclure un accord d'entreprise.

L'ACCORD DE BRANCHE APPLICABLE AUX ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS OU MOINS

Quatre régimes peuvent être appliqués :

- 1** Une **variation des horaires sur deux semaines**, avec une première semaine à 39 heures sur 5 jours et une seconde semaine à 31 heures sur 4 jours.
- 2** Une **durée hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours**, avec l'octroi de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, soumis aux conditions suivantes :
 - 3 jours de repos sont fixés par l'employeur en début de période de référence.
 - 3 jours sont laissés aux choix du salarié, pour lesquels l'employeur peut fixer jusqu'à 13 semaines maximum de périodes de suractivité pendant lesquelles le salarié ne peut pas les utiliser. Un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté.
- 3** Une **durée hebdomadaire de 39 heures sur 5 jours**, avec l'octroi de 24 jours ouvrés de repos rémunérés par an, soumis aux conditions suivantes :
 - 10 jours de repos sont fixés par l'employeur en début de période de référence.
 - 4 jours sont adossés à des jours fériés, en priorités des ponts.
 - 5 jours sont considérés comme une 6e semaine de congés payés.
 - 5 jours sont laissés aux choix du salarié, pour lesquels l'employeur peut fixer jusqu'à 13 semaines maximum de périodes de suractivité pendant lesquelles le salarié ne peut utiliser ses 3 jours de congés. Un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté.
- 4** Une **durée variable entre 0 et 42 heures sur une période de 6 mois**. Les heures travaillées au-delà de 42 heures hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires. En fin de période, la somme des heures travaillées au-delà d'une moyenne de 35 heures par semaine constitueront des heures supplémentaires (hors heures déjà déduites au-dessus de 42 heures par semaine).

L'ACCORD DE BRANCHE APPLICABLE AUX ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIÉS

L'entreprise peut mettre en place une **modulation du temps de travail sur 12 mois consécutifs**, sur la base d'une moyenne de 35 heures par semaine. A la fin de la période, les heures effectuées au-delà du total de 1 607 heures seront considérées comme des heures supplémentaires. Dans cette configuration, le salarié ne peut effectuer plus de 46 heures par semaine.



Dans les entreprises **pourvues d'un CSE**, l'employeur doit :

- **Consulter le CSE au moins 15 jours avant le début de la période et lui communiquer les informations suivantes :**
 - Les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.
 - Le personnel concerné par la modulation.
 - La période de modulation et la programmation indicative.
 - La nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail
 - Les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail.
 - Une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.
- **Communiquer la programmation aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de la période.**
- **Afficher la programmation dans l'entreprise.**
- **Transmettre un double de l'affichage à l'inspecteur du travail.**

La programmation n'est établie qu'à titre indicatif. Elle peut être révisée en cours de période, sous réserve de prévenir les salariés au minimum 5 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et non prévisibles, d'informer le CSE du changement et de ses raisons, de modifier l'affichage dans l'entreprise et de transmettre l'horaire de travail modifié à l'inspecteur du travail.

► L'OBLIGATION D'INFORMATION DE LA PART DE L'EMPLOYEUR

L'horaire collectif correspond aux heures auxquelles l'ensemble ou une partie des salariés commencent et terminent le travail. En cas de modification, et à défaut d'un délai différent prévu dans l'accord collectif, l'employeur doit dans un délai de 7 jours minimum avant l'application des nouveaux horaires :



COMMUNIQUER L'HORAIRE COLLECTIF À L'INSPECTEUR DU TRAVAIL



AFFICHER L'HORAIRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Dans le cadre d'une modification d'horaire due à un aménagement du temps de travail, l'affichage doit indiquer le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période, l'horaire de travail et la répartition de la durée de travail.

Il est également possible de mettre en place des **horaires individualisés**. Pour chaque salarié qui ne travaille pas selon le même horaire collectif de travail affiché, l'employeur doit fournir un document mensuel, dont un double est annexé au bulletin de paie, mentionnant :

- Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année.
- Le nombre d'heures de repos au titre de la contrepartie obligatoire en repos portées au crédit du salarié.
- Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement éventuellement acquis.
- Le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.
- Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois (lorsqu'un dispositif de RTT s'applique dans l'entreprise ou l'établissement).

BON À SAVOIR

En fin de période de référence, ou lorsque le salarié quitte l'entreprise, un document annexé au dernier bulletin de paie de la période doit mentionner le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence.

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EST UN OUTIL ESSENTIEL POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DU BÂTIMENT, PERMETTANT D'ADAPTER LES HORAIRES DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN FONCTION DES FLUCTUATIONS D'ACTIVITÉ.

En mettant en place des accords collectifs ou en suivant les modalités des accords de branche, les entreprises peuvent organiser le temps de travail de manière flexible tout en respectant les réglementations en vigueur.

N'hésitez pas à contacter votre CAPEB départementale pour vous faire accompagner dans la mise en place d'un de ces dispositifs dans votre entreprise.

POUR EN SAVOIR + »



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !