Fiche n°6
La structure de l'emploi et l'organisation du travail

Objectif

Face à une baisse d'activité, le chef d'entreprise peut agir sur l'emploi, sans avoir recours aux licenciements de son effectif permanent.
Il s'agit notamment de :

- ✓ La limitation du recours au CDD
- ✓ La modulation du temps de travail
- ✓ Le remplacement des heures supplémentaires par un repos équivalent.

Personne concernées

Toutes entreprises peuvent mettre en œuvre ces dispositifs.

Limitation du recours aux CDD

Le cout d'un licenciement étant conséquent, il est préférable de réorganiser l'équipe autour des salariés permanents.
De façon concrète, le recours aux CDD (saisonniers ou autres motifs) sera limité. Ce choix sera complété par la mise en place de la flexibilité du temps de travail pour les salariés permanents de manière à optimiser la ressource humaine.

Avantages

- ✓ Fait baisser immédiatement les charges salariales.
- ✓ Le salarié saisonnier peut bénéficier dans certains cas du dispositif de chômage partiel.
- ✓ Privilégie le maintien des compétences et des savoirs faire des salariés permanents.
- ✓ La fin d'un CDD saisonnier ne présente aucun cout supplémentaire pour l'entreprise (la fin d'un CDD de surcroit ou de remplacement implique le paiement de la prime de fin de contrat)

Points de vigilance

- ✓ Trouve ses limites dans le cas de saisonnalité forte de l'activité
- ✓ Suppose de coupler cette action avec un dispositif de flexibilité du temps de travail.

Le Repos Compensateur de Remplacement

A défaut d'appliquer un dispositif de modulation, l'entreprise peut décider de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent.

Avantages

- ✓ Fait baisser rapidement les charges salariales.
- ✓ Permet de demander au salarié de réaliser des heures au-delà de 35h00 et de le mettre en repos en période de faible activité.
- ✓ Les heures mises en récupération ne s'imputent pas sur le contingent.

Points de vigilance

- ✓ Le salarié récupère l'heure et sa majoration : 4h00 de dépassement = 5 heures de récupération.
- ✓ Les heures mises en récupération font l'objet d'une information mensuelle et la prise de repos est choisie par le salarié sous la forme de journées ou demi-journées.
- ✓ Le dispositif ne s'applique qu'aux temps pleins *(la Cour de Cassation vient de préciser que les heures complémentaires des salariés à temps partiels ne pouvaient faire l'objet de récupération : Ch. Soc 17/2/2010)*

Modulation du temps de travail

La modulation vise à faire varier la durée du travail hebdomadaire (semaines fortes / semaines faibles) sans déclencher d'heures supplémentaires.

La modulation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Dans la limite de 48h00 par semaine et 1607 heures par an, il n'y a pas de déclenchement d'heures supplémentaires. Seules les heures qui dépassent 48h00 par semaine ou 1607h par an en fin de modulation sont qualifiées d'heures supplémentaires.

Le salarié perçoit un salaire basé sur 151,67 heures par mois quelque soit le nombre d'heures travaillées.

Avantages

- ✓ Permet de mobiliser les heures de travail pendant les périodes de fortes activités (jusqu'à 48 heures par semaine)
- ✓ Dispositif applicable aux CDI mais aussi aux CDD.
- ✓ Limite le recours aux CDD par l'augmentation des heures réalisées par les permanents en période de forte activité compensées par la mise en repos ou de faible activité en période creuse.
- ✓ Evite le cout des heures supplémentaires.
- ✓ Les heures se compensent heure pour heure sans majoration.

Points de vigilance

- ✓ Dispositif applicable uniquement aux temps pleins (exclusion des temps partiels)
- ✓ Nombre d'heures de modulation limité à 300 par an.
- ✓ Impose un planning prévisionnel et le suivi mensuel d'un compteur de modulation
- ✓ Suppose des périodes de faibles activités (en deçà de 35h00) pour compenser les heures au-delà de 35h00 ; à défaut, le dispositif génère des heures supplémentaires.

Textes de référence

Repos compensateur : L 3121-24 et 3121-25 du code du travail

Modulation : Art 78, 87, 88, 89, 90, 91,92, 93 de la convention collective
: 3122-1 et suivant du code du travail.

Interlocuteur

Cabinet de gestion