



## Quel contingent d'heure d'activité partielle puis-je demander alors que mon salarié est soumis à la modulation du temps de travail ?

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de [l'arrêté du 14 mars 2020](#) sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Les entreprises du secteur des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels subissent une baisse ou une cessation de leurs activités, et ont également procédé à des demandes de mise en activité partielle.

Les entreprises adhérentes du SNELAC ont largement recours à dispositif d'**aménagement du temps de travail appelé la modulation**. Ce dispositif permet l'adaptation du temps de travail des salariés aux besoins de l'entreprise, en alternant des périodes de haute et de basse activité. Pour rappel, la modulation du temps de travail n'est qu'un dispositif d'aménagement du temps de travail, et non un régime ou un statut particulier pour le salarié.

Le contrat de travail d'un salarié soumis à la modulation doit indiquer la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) et doit préciser la répartition de cette durée entre les jours de la semaine et les semaines du mois (selon si la répartition est en durée hebdomadaire ou en durée mensuelle). Le contrat de travail doit aussi prévoir la possibilité de modifier cette répartition en indiquant les journées et les demi-journées qui peuvent être travaillées suite aux éventuelles modifications.

Lorsqu'un salarié est soumis à la modulation du temps de travail, l'employeur a l'obligation de lui transmettre son planning mensuel prévisionnels au moins 7 jours calendaires avant la fin du mois précédent. Les plannings individuels (jours et horaires) sont remis au salarié au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

## Sommaire

|                                                                                                                                            |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Quel contingent d'heure d'activité partielle puis-je demander alors que mon salarié est soumis à la modulation du temps de travail ? ..... | 1 |
| Demande d'activité partielle « totale » pour l'ensemble des salariés soumis à la modulation.....                                           | 2 |
| Mes salariés à temps plein sous soumis à la modulation .....                                                                               | 2 |
| Mes salariés à temps partiel sous soumis à la modulation .....                                                                             | 3 |
| Demande d'activité partielle pour une réduction du temps de travail des salariés soumis à la modulation.....                               | 4 |
| Règle de calcul du nombre d'heure indemnisable via l'activité partielle .....                                                              | 4 |
| Exemple en cas de paiement annuel .....                                                                                                    | 5 |
| Exemple en cas de paiement mensuel.....                                                                                                    | 5 |



## Demande d'activité partielle « totale » pour l'ensemble des salariés soumis à la modulation

Si l'entreprise est dans l'incapacité de proposer du travail à ses salariés soumis à la modulation, l'employeur effectuera une demande d'activité partielle totale, en déclarant que 100% des salariés soumis à la modulation placés en « chômage partiel ».

Dans ce cas, il appartient de différencier les salariés embauchés à **temps plein** et ceux à **temps partiel**.

### Mes salariés à temps plein sous soumis à la modulation

En pratique, la mise en place de la modulation peut concerner tout ou partie des salariés à temps plein, sur la base de 35 heures de travail hebdomadaire (le personnel vacataire ou au cachet est exclu de ce type d'aménagement du temps de travail).

Deux options sont envisageables pour opérer au règlement des salaires :

- Le lissage sur la période de la modulation,
- Le paiement au mois en fonction des horaires effectués.

#### **Option 1 : Les salaires sont versés via un lissage de la rémunération**

Le principe du lissage de la rémunération est de payer un salaire mensuel correspondant au temps de travail pour lequel le salarié est embauché (35 heures hebdomadaires), indépendamment du nombre d'heure réellement effectuées au cours du mois. Ce système permet aux salariés d'obtenir une rémunération mensuelle fixe.

##### ⇒ **Opt 1 : Demande d'activité partielle**

Lors de la demande d'activité partielle, pour les salariés à temps plein soumis à la modulation, et dont le mode de rémunération est le lissage, l'employeur déclarera 35 heures hebdomadaires par salarié.

#### **Option 2 : Les salaires sont payés au mois en fonction des heures de travail réellement effectuées**

Dans le cas d'une demande de mise en activité partielle totale, l'employeur peut se baser sur le planning mensuel prévisionnel et individuel de travail remis à chaque salarié.

##### ⇒ **Opt 2 : Demande d'activité partielle**

Lors de la demande d'activité partielle, pour les salariés rémunérés selon les heures de travail effectuées et préalablement établies dans leur planning mensuel ou individuel, l'employeur prendra pour base de calcul le nombre d'heure prévues pour le mois où il fait la demande d'activité partielle.



## Mes salariés à temps partiel sous soumis à la modulation

La convention collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (CCN ELAC) prévoit le recours à deux dispositifs d'aménagement du temps de travail (proches de la modulation), adaptés aux contrats à temps partiel ([avenant n°41 relatif au temps de travail](#)).

Sur le même principe que le versement de la rémunération d'un salarié à temps plein dont le nombre d'heures de travail est prévues dans un planning, les salariés à temps partiel sont embauchés sur la base d'une durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

### Option 1 : Le temps partiel sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Ce type de contrat permet de convenir de jours travaillés fixes dans la semaine ou dans le mois. Un planning prévisionnel est annexé au contrat de travail, et toute modification fait l'objet de délais de prévenance.

- Les contrats de travail à temps partiel prévoyant une **durée hebdomadaire** de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.
- Les contrats de travail prévoyant une **durée mensuelle** de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois.

#### ⇒ Opt 1 : Demande d'activité partielle

Lors de la demande d'activité partielle, selon le type de répartition des heures de travail et la durée du travail (inférieure à 35 heures hebdomadaires) conclue avec le salarié, l'employeur pourra calculer la base des heures qui auraient dû être effectuées dans le mois.

### Option 2 : Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Ce type d'aménagement du temps de travail permet l'adaptation des périodes de travail selon l'activité de l'entreprise. Un planning prévisionnel est annexé au contrat de travail, et toute modification fait l'objet de délais de prévenance.

#### ⇒ Opt 2 : Demande d'activité partielle

Pour faire sa demande d'activité partielle, l'employeur prendra pour base les heures prévues au planning prévisionnel de travail du salarié.



## Demande d'activité partielle pour une réduction du temps de travail des salariés soumis à la modulation

Bien que les sites des ELAC aient été contraints fermer leurs portes au public, certaines entreprises n'ont pas cessé totalement leurs activités, mais subissent une baisse partielle de leur activité. Ainsi, les salariés soumis à la modulation peuvent avoir encore du travail à réaliser au sein de l'entreprise. Afin de maintenir le salaire des salariés qui ont vu leur durée de travail réduire du fait de l'activité partielle, l'employeur effectuera une demande d'activité partielle sur les bases des heures qui ont été effectuées par rapport au heures prévues.

**Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.**

**Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées.**

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- Limiter au strict nécessaire les réunions : la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être adaptée au maximum (par exemple en augmentant la rotation d'équipes).

Voir l'[affiche « Gestes barrières »](#)

### Règle de calcul du nombre d'heure indemnisable via l'activité partielle

Conformément à la [circulaire n°2013-12 du 12 juillet 2013](#), les règles de calcul du nombre d'heures indemnisées se font sur la base d'une seule formule à appliquer pour l'ensemble des modes d'aménagement du temps de travail (quel que soit le régime du temps de travail dont relèvent les salariés).

Le nombre d'heures indemnisable lors d'une demande d'activité partielle est la différence entre :

- La durée légale du travail ou la durée stipulée au contrat de travail lorsqu'elle est inférieure à la durée légale ;
- Le nombre d'heures travaillées sur la période.

#### Formule de calcul

Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée\*

-

Durée de travail réalisée

\*La période considérée est la période qui correspond à la demande d'indemnisation.



- Si l'employeur fait une demande d'indemnisation mensuelle, la période correspond au mois travaillé.
- Si l'employeur fait une demande d'indemnisation annuelle, la période considérée sera l'année, soit la somme des périodes d'autorisation d'activité partielle au cours de l'année.

Pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir 2 options et sélectionner celle qui est la plus avantageuse pour les salariés :

- **Un calcul « à la semaine »** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35h hebdomadaire).
- **Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 151,67h/mois et 35h/hebdo).

### Exemple en cas de paiement annuel

Il convient de faire la différence entre la durée de travail prévue au cours des périodes d'autorisation d'activité partielle sur l'année pour le salarié (dans la limite de 1 607 h) et la durée chômée (dans la limite de 1 000 h par salarié) pour calculer le nombre d'heures à indemniser.

- ⇒ La durée maximale de travail annuel prise en compte pour ce calcul sera de 1 607 h. Les heures chômées prises en compte sont celles réalisées dans les périodes autorisées et pour le nombre d'heures maximum autorisées.

### Exemple en cas de paiement mensuel

- ⇒ Un salarié travaille en modulation.

En période basse, il travaille sur la base de 33 heures par semaine.

En période haute, il travaille sur la base de 42 heures par semaine.

Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle.

La première semaine est située en période basse tandis que la seconde est située en période haute.

Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de respectivement, 33 et 42 heures.

## Calcul « à la semaine »

|                             |                              | Formule                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                              | <u>Durée légale hebdomadaire<sup>5</sup>, ou, lorsqu'elle est inférieure<sup>6</sup>, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u><br>-<br>Durée réalisée |
| Semaine 1/<br>Période Basse | Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser                                                                                                                                                                                |
| Semaine 2/<br>Période Haute | Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser                                                                                                                                                                                |

**Soit un total de 30h à indemniser**

<sup>5</sup> Dans le présent exemple, pour la période haute, la durée légale hebdomadaire est utilisée.

<sup>6</sup> Dans le présent exemple, pour la période basse, la durée travaillée habituelle est inférieure à la durée légale. C'est donc la durée travaillée habituelle qui est retenue.

## Calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La moyenne hebdomadaire correspond à  $(33+42)/2 = 37,5h$ . On indemniserà à hauteur de 35h pour les deux semaines :

Pendant la période haute, les 7 heures chômées au-dessus de la durée légale sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

|                             |                              | Formule                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                              | <u>Durée légale hebdomadaire<sup>3</sup>, ou, lorsqu'elle est inférieure<sup>4</sup>, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u><br>-<br>Durée réalisée |
| Semaine 1/<br>Période Basse | Nombre d'heures à indemniser | 33-20 = 13 h. à indemniser                                                                                                                                                                                |
| Semaine 2/<br>Période Haute | Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser                                                                                                                                                                                |

**Soit un total de 28h à indemniser**

<sup>3</sup> Dans le présent exemple, pour la période haute, la durée légale hebdomadaire est utilisée.

<sup>4</sup> Dans le présent exemple, pour la période basse, la durée travaillée habituelle est inférieure à la durée légale. C'est donc la durée travaillée habituelle qui est retenue.