

## **Note réglementaire et juridique sur la modulation des CUI**

### **Que dit le Code du Travail ?**

L'article L.5134-26 du Code du Travail stipule effectivement que pour les emplois aidés de type CUI « *la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire* ». Il précise également que « *cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié* ».

L'éducation nationale applique cette clause dans de nombreux départements en rémunérant les CUI à 20 heures mais en modulant la durée hebdomadaire de travail avec des semaines de travail de 24 ou 26 heures hors période de congés scolaires et des semaines de travail de 0 heure pendant les congés scolaires. Ces dernières semaines se mélangent parfois avec les semaines de congés payés légaux sans qu'aucune précision ne soit apportée sur ce qui relève des congés payés.

### **Modulation n'est pas annualisation**

Dans ce cadre, la modulation s'apparente ainsi à une annualisation du temps de travail.

Voici un exemple d'argumentation relevée sur une circulaire rectorale : « *Un CUI recruté pour 12 mois dispose de 6 semaines de congés payés (2,5 jours x 12 mois)\* et de 46 semaines travaillées à 20 heures (920 heures). Dans la mesure où l'école est fermée pendant 16 semaines et non 6 semaines, les 920 heures sont réparties sur les 36 semaines d'ouverture. Ce qui fait des semaines de travail de 26 heures pendant les semaines d'ouverture et des semaines de 0 heure les semaines de vacances.* »

*\* L'administration montre ici sa non-maîtrise du droit du travail. Il n'y a que 5 semaines de congés payés légaux avec 6 jours ouvrables dans une semaine...*

Or cette modulation est alors incompatible avec l'article L.3141-29 du Code du Travail qui précise que « *lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés* ».

Cet article s'applique même lorsque la fermeture de l'entreprise au-delà de la durée des congés légaux est motivée par des circonstances extérieures, telles que le rythme de l'activité scolaire. C'est une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation (n°94-43718 du 17/12/1997 ou n°88-44433 du 10 juin 1992).

La modulation sous forme d'annualisation pratiquée par l'éducation nationale est donc illégale. La seule modulation possible via l'article L.5134-26 du Code du travail permet uniquement un partage de l'année en semaines travaillées « pleines » compensées par d'autres semaines travaillées « creuses », forcément supérieures à 0 heures...

### **Des règles strictes**

La modulation rendue possible par l'article L.5134-26 du code du travail obéit à des règles strictes :

- elle doit être prévue dans la convention préalable au contrat de travail ;
- un calendrier prévisionnel hebdomadaire du temps de travail (semaines pleines et semaines basses) doit être établi dans les 15 jours qui suivent la prise de poste et être cosigné par le CUI. Cette répartition doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### **Des droits à respecter**

Les droits à congés payés s'acquiescent au fil du temps à raison de 2,5 jours par mois travaillé. Ils sont individuels et tiennent compte de la date de recrutement et de la durée du contrat. En cas de rupture anticipée de contrat et si les droits à congés n'ont pas été épuisés, les heures dues à ce titre doivent être rémunérées.

L'éventuel planning prévisionnel de modulation doit donc comporter précisément ces périodes de congés payés. Ce document sera déterminant pour tout recours éventuel futur aux prud'hommes.

### **Un appui juridique**

Dans son arrêt du 22 octobre 2015, la Cour de cassation confirme le jugement de la cour d'appel de Reims (<http://intra.snuipp.fr/spip.php?article2012>) qui est favorable au salarié.