

GUIDE PRATIQUE

L'annualisation du temps de travail dans la prestation de main d'œuvre avicole

Ramassage · Mise en place · Lavage-désinfection · Dépoussiérage

Édition 2026

Planeef

Annualisation et plannings — filière avicole
En production depuis 2016

Avant-propos

À SUPPRIMER AVANT DIFFUSION

Ce document doit être relu par un juriste en droit social agricole. Les passages signalés **[À VÉRIFIER]** portent sur des dispositions conventionnelles dont l'application dépend de la convention réellement applicable à chaque entreprise. Un guide juridique erroné circule aussi vite qu'un bon guide, et dans le mauvais sens.

Ce guide s'adresse aux dirigeants et aux responsables administratifs des entreprises qui fournissent de la main d'œuvre aux élevages de volailles, dindes et canards.

Il ne traite pas de l'annualisation en général. Il traite de l'annualisation **dans un métier où les équipes travaillent la nuit, changent de site tous les jours, et où un enlèvement peut se décaler la veille au soir.**

Nous l'écrivons après dix ans passés à construire et maintenir les compteurs d'annualisation d'entreprises de ce secteur. Ce que vous lirez ici ne vient pas d'un manuel : ce sont les erreurs que nous retrouvons réellement dans les fichiers, année après année, y compris chez des entreprises bien gérées.

Ce guide est gratuit et sans contrepartie. Il ne contient pas de démonstration produit.

Ce qu'il n'est pas : un avis juridique. Chaque situation dépend de votre convention collective, de votre accord d'entreprise et de vos usages. Faites valider vos choix par votre conseil.

1. Pourquoi ce métier annualise

Une entreprise de ramassage ne peut pas fonctionner à 35 heures par semaine toutes les semaines de l'année.

Les enlèvements se concentrent. Les lots arrivent à maturité par vagues. Les vides sanitaires imposent des pics de lavage-désinfection sur quelques jours. Les fêtes de fin d'année et les périodes de mise en place créent des semaines à 45 heures, suivies de semaines à 20.

Sans aménagement du temps de travail, chaque heure au-delà de 35 dans la semaine est une heure supplémentaire majorée — et les semaines creuses ne compensent rien. Le modèle économique ne tient pas.

L'annualisation résout cela : on raisonne sur une période de référence longue, généralement l'année, et ce sont les heures accomplies au-delà du seuil annuel qui deviennent supplémentaires.

C'est une solution nécessaire. Elle crée en échange une obligation de suivi que beaucoup sous-estiment.

2. Le principe, en une page

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est encadré par les articles L.3121-41 et suivants du Code du travail.

La période de référence

Elle ne peut excéder un an, sauf si un accord de branche autorise davantage — jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord collectif, une décision unilatérale de l'employeur ne peut porter que sur neuf semaines.

Le décompte est reporté à la fin de la période

C'est le cœur du mécanisme : une semaine à 44 heures n'est pas, en soi, une semaine avec 9 heures supplémentaires. On attend la fin de la période pour faire les comptes.

Le seuil

Si la période de référence est l'année, les heures accomplies au-delà de **1 607 heures** constituent des heures supplémentaires. Si la période est plus courte ou plus longue, le seuil est la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période.

Le lissage de la rémunération

L'accord peut prévoir que le salaire mensuel est indépendant des heures réellement accomplies : le salarié touche la même chose chaque mois, qu'il ait fait 20 ou 45 heures. C'est ce que font la quasi-totalité des entreprises du secteur, et c'est précisément ce qui rend le compteur invisible — personne ne s'aperçoit d'un écart en lisant sa fiche de paie.

Ce que l'accord doit obligatoirement fixer

Aux termes de l'article L.3121-44, l'accord détermine :

1. La période de référence
2. Les conditions et **délais de prévenance** des changements de durée ou d'horaires
3. Les conditions de prise en compte, pour la rémunération, **des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période**

Retenez ce troisième point. C'est celui qui est le plus souvent mal appliqué, et c'est celui qui coûte le plus cher. Nous y revenons au chapitre 5.

3. Première question : quelle convention vous applique-t-on ?

Cela paraît élémentaire. Dans ce secteur, ça ne l'est pas.

Le code NAF ne détermine pas votre convention

La plupart des entreprises de ramassage et de services aux élevages relèvent du code **01.62Z — activités de soutien à la production animale**. Or ce code n'est rattaché automatiquement à aucune convention collective nationale. La convention applicable se détermine par l'activité réelle de l'entreprise, pas par son code d'activité.

Résultat : on trouve dans ce secteur des entreprises qui déclarent une convention agricole régionale disparue depuis la réforme de 2021, d'autres qui ne déclarent aucune convention, d'autres encore qui appliquent par erreur la convention des industries de transformation des volailles — laquelle vise en réalité les entreprises dont l'activité principale est l'abattage ou la découpe.

Comment vérifier la vôtre, en deux minutes

1. Ouvrez **annuaire-entreprises.data.gouv.fr** et cherchez votre entreprise. Les IDCC déclarés en DSN y figurent.
2. Comparez avec ce qui est imprimé sur vos bulletins de paie.
3. Comparez avec ce que dit votre accord d'entreprise, si vous en avez un.

Si ces trois sources ne concordent pas, traitez-le en priorité. La convention détermine vos plafonds de modulation, votre contingent d'heures supplémentaires et vos taux de majoration. Un compteur calculé sur les mauvais seuils est faux dès le premier jour, quelle que soit la rigueur de votre suivi.

Les principaux repères selon les cas

[À VÉRIFIER] — DISPOSITIONS À CONFIRMER PAR UN JURISTE

Les seuils ci-dessous sont donnés à titre indicatif et doivent être confirmés au regard de la version en vigueur de la convention.

Si vous relevez de la **convention collective nationale de la production agricole et CUMA (IDCC 7024)** :

- À défaut d'accord d'entreprise, le programme annuel de modulation est fixé pour 12 mois consécutifs.

- La modulation s'organise soit entre 0 et 46 heures, soit entre 0 et 48 heures.
- Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de **160 heures** pour une modulation 0-46 h, et de **120 heures** pour une modulation 0-48 h.
- Les majorations sont de 25 % au-delà de la 46^e heure et de 50 % au-delà de la 48^e.

Le choix du plafond n'est pas neutre. Passer de 46 à 48 heures vous donne plus de souplesse hebdomadaire, mais réduit votre contingent annuel de 40 heures par salarié. Sur cent salariés, la différence est considérable. Beaucoup d'entreprises ont fait ce choix il y a quinze ans sans jamais le réexaminer.

Si vous avez un **accord d'entreprise**, c'est lui qui prime dans les limites permises par la loi. Ressortez-le. Vérifiez qu'il traite bien les trois points obligatoires de l'article L.3121-44 — beaucoup d'accords anciens sont muets sur les absences et sur les entrées-sorties en cours de période, ce qui vous laisse sans base pour les traiter.

4. Les sept mécanismes qui faussent un compteur

Voici ce que nous retrouvons réellement dans les fichiers. Aucun de ces mécanismes n'est spectaculaire. C'est leur accumulation, sur douze mois et cent salariés, qui produit des écarts à cinq chiffres.

4.1 Le planning est corrigé, le compteur ne l'est pas

Le mécanisme le plus fréquent, et de loin.

Le planning prévoyait une équipe de huit personnes mardi soir pour 8 heures. L'enlèvement a glissé au mercredi, l'équipe en a fait 11. Quelqu'un met le planning à jour, parce que le planning sert à savoir qui va où demain. Personne ne met le compteur à jour, parce que le compteur ne sert à rien avant décembre.

Écart : 3 heures, sur huit personnes. Répété quarante fois dans une saison, cela fait près de mille heures non tracées.

La cause profonde : dans la plupart des entreprises, mettre à jour le planning et mettre à jour le compteur sont deux gestes distincts, faits par deux personnes différentes, dans deux fichiers différents. Le premier est urgent. Le second ne l'est jamais.

4.2 Les renforts de dernière minute n'entrent jamais dans le système

Un chef d'équipe appelle quelqu'un la veille au soir pour compléter. La personne vient, fait sa nuit, rentre.

Elle n'était pas au planning initial. Elle n'y a donc jamais été ajoutée. Ses heures remontent parfois par le pointage, souvent par un SMS, parfois pas du tout.

Ce cas est particulièrement pernicieux parce qu'il touche les salariés les plus disponibles — ceux qu'on rappelle le plus souvent, donc ceux dont le compteur dérive le plus vite.

4.3 Les heures de trajet changent de traitement d'un mois sur l'autre

Le temps de déplacement entre le siège et l'élevage, entre deux élevages, le temps d'habillage et de passage au sas sanitaire : selon les cas et selon votre accord, ces temps entrent ou non dans le temps de travail effectif.

Le problème n'est pas de choisir une règle. C'est de ne pas l'appliquer de la même façon toute l'année. Quand l'arbitrage est fait au cas par cas par la personne qui saisit, le compteur dérive sans qu'aucun signal ne se déclenche.

Écrivez votre règle. Une seule. Appliquez-la sur douze mois.

4.4 Les absences sont valorisées à l'horaire planifié

L'erreur la plus coûteuse, et la plus discrète.

Un salarié est en arrêt maladie une semaine. Cette semaine-là, le planning prévoyait 44 heures — c'était une semaine de pointe.

Que met-on dans son compteur d'annualisation ? 44 heures ? 35 heures ? Zéro ?

Les trois réponses existent dans les fichiers que nous auditons. Elles ne donnent évidemment pas le même résultat en fin de période.

Si vous valorisez l'absence à l'horaire réellement planifié, le compteur d'un salarié souvent absent en période haute finira l'année artificiellement gonflé. S'il est absent en période basse, il finira artificiellement creusé. Dans les deux cas, la régularisation de fin de période est fausse — et elle est fausse dans un sens qui vous est défavorable une fois sur deux.

C'est précisément ce que l'article L.3121-44 3° impose de prévoir dans l'accord. Si votre accord est muet là-dessus, vous appliquez une règle sans base écrite, et vous ne pourrez pas la défendre.

4.5 Les entrées et sorties en cours de période ne sont pas proratisées

Un saisonnier embauché en septembre ne peut évidemment pas être comparé à un seuil de 1 607 heures. Son seuil doit être proratisé sur sa période de présence.

Dans les fichiers Excel, ce calcul est presque toujours fait à la main, souvent en fin d'année, parfois pas du tout. Sur une entreprise qui embauche trente saisonniers par an, c'est trente calculs manuels dont personne ne relit le résultat.

C'est aussi le point sur lequel les contentieux aboutissent le plus facilement : le calcul est vérifiable par n'importe qui, et une erreur est indéfendable.

4.6 Les majorations de nuit sont confondues avec le compteur d'annualisation

Le travail de nuit ouvre droit à des contreparties propres — majorations, repos compensateur — qui obéissent à une logique différente de l'annualisation.

Ce sont deux compteurs distincts. Quand ils sont tenus dans le même tableau, avec des colonnes qui s'additionnent, l'un contamine l'autre. Nous avons vu des fichiers où les majorations de nuit étaient intégrées au cumul annuel, ce qui déclenchait mécaniquement des heures supplémentaires fictives.

4.7 Le contingent d'heures supplémentaires n'est pas suivi

Le seuil de 1 607 heures n'est pas la seule limite. Le contingent annuel — 160 ou 120 heures selon votre plafond de modulation [**À VÉRIFIER**] — est un plafond distinct, dont le dépassement ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Beaucoup d'entreprises suivent le compteur d'annualisation et ignorent totalement le contingent. Elles découvrent le dépassement lorsqu'un salarié le réclame, avec effet rétroactif.

5. Les trois situations qui font le plus de dégâts

Le saisonnier qui revient chaque année

Il est en CDD, il fait deux ou trois campagnes par an, parfois chez vous depuis huit ans. Chaque contrat rouvre un compteur proratisé. La succession des contrats, les périodes intercalaires, et l'ancienneté qui court malgré tout créent une complexité que ni Excel ni la mémoire ne tiennent.

Vérifiez aussi que la succession de vos CDD saisonniers ne caractérise pas une relation de travail à durée indéterminée. Ce n'est pas un sujet d'annualisation, mais c'est le sujet qui apparaîtra dans le même contentieux.

Le salarié qui part en cours de période

Il quitte l'entreprise en juin avec un compteur positif de 120 heures. Ces heures lui sont dues, majorées, sur son solde de tout compte.

S'il part avec un compteur négatif — parce qu'il a été payé 35 heures lissées pendant six mois creux — la récupération est beaucoup plus contrainte, et dépend de ce que prévoit votre accord.

L'asymétrie est structurelle : le compteur positif se paie toujours, le compteur négatif ne se récupère pas toujours. Une entreprise qui laisse dériver ses compteurs perd donc de l'argent dans les deux sens.

Le changement de programme sans délai de prévenance

Votre accord fixe un délai de prévenance pour modifier les horaires — c'est une mention obligatoire. Dans un métier où un enlèvement se décale la veille au soir, ce délai est structurellement difficile à tenir.

Regardez ce que dit votre accord. S'il prévoit sept jours, vous êtes en écart permanent avec votre propre texte. Beaucoup d'accords du secteur prévoient des délais réduits en cas de circonstances exceptionnelles, avec contrepartie. Si le vôtre n'en prévoit pas, c'est un sujet de renégociation prioritaire — bien plus utile que de tenter de tenir un délai impossible.

6. La régularisation de fin de période

C'est le moment de vérité. Tout ce qui a dérivé pendant douze mois apparaît ici, d'un coup.

Ce qu'il faut produire, salarié par salarié

- Le total d'heures réellement accomplies sur la période
- Le seuil applicable — 1 607 heures, ou son prorata
- L'écart, positif ou négatif
- Le décompte des heures supplémentaires et leur majoration
- L'état du contingent et, le cas échéant, la contrepartie obligatoire en repos
- Le traitement des absences, conforme à ce que prévoit l'accord

Le signal d'alerte

Si votre régularisation annuelle vous prend plus de deux jours, ou si elle produit des résultats que vous ne savez pas expliquer ligne à ligne, c'est que le suivi en cours d'année est défaillant. Une régularisation correcte est une formalité, parce que tout a déjà été compté au fil de l'eau.

L'erreur classique : traiter la régularisation comme un calcul de fin d'année. Ce n'en est pas un. C'est une lecture. Si vous calculez en décembre, vous ne régularisez pas — vous reconstituez.

7. Ce qu'un contrôle regarde

Que le contrôle vienne de la MSA, de l'inspection du travail ou d'un conseil de prud'hommes, les demandes sont les mêmes :

- L'accord ou le programme de modulation, écrit et à jour
- Le décompte du temps de travail, individuel, par salarié
- La preuve de la communication du programme et des changements
- Le respect des durées maximales et des repos
- La régularisation de la dernière période, avec ses justificatifs

Le point qui pèse le plus lourd

La charge de la preuve du décompte des heures pèse largement sur l'employeur. Un fichier Excel modifiable, sans historique, sans horodatage, sans trace de qui a saisi quoi et quand, est un élément de preuve faible. Un salarié qui présente ses propres relevés face à un tableur non daté se trouve dans une position favorable.

C'est un argument qu'on entend rarement et qui est pourtant central : la valeur d'un système de suivi ne tient pas seulement à sa justesse, mais à sa traçabilité.

8. Auto-diagnostic : douze questions

Répondez honnêtement. Chaque « non » ou « je ne sais pas » est un point d'exposition.

- 1 Savez-vous avec certitude quelle convention collective s'applique à votre entreprise ?
- 2 Votre accord ou programme de modulation est-il écrit, signé, et à jour ?
- 3 Prévoit-il explicitement le traitement des absences dans le compteur ?
- 4 Prévoit-il explicitement le prorata pour les entrées et sorties en cours de période ?
- 5 Le délai de prévenance qu'il fixe est-il compatible avec votre réalité d'exploitation ?
- 6 Pouvez-vous sortir aujourd'hui, sans préparation, le compteur d'un salarié pris au hasard ?
- 7 Ce compteur est-il à jour à moins d'une semaine près ?
- 8 Les renforts non planifiés y figurent-ils systématiquement ?
- 9 Le contingent d'heures supplémentaires est-il suivi séparément du compteur annuel ?
- 10 Votre règle sur les temps de trajet est-elle écrite et appliquée uniformément ?
- 11 Votre dernière régularisation vous a-t-elle pris moins de deux jours ?
- 12 Votre décompte est-il horodaté et non modifiable rétroactivement sans trace ?

Moins de huit « oui » : votre exposition est significative. Ce n'est pas une question de rigueur ou de compétence — c'est une question d'outil. Aucun tableur ne permet de répondre oui aux douze questions sur cent salariés.

9. Le suivi minimal

Si vous ne deviez retenir que cinq principes :

1. Un seul geste

La mise à jour du planning et la mise à jour du compteur doivent être la même action. Tant que ce sont deux gestes, le second sera négligé.

2. Le compteur se lit toute l'année

Un compteur qu'on ne consulte qu'en décembre n'est pas un compteur, c'est une archive.

3. Chaque règle est écrite une fois

Trajets, absences, prorata, renforts : une décision, écrite, appliquée sur douze mois.

4. Le décompte est horodaté

Ce qui n'est pas daté ne prouve rien.

5. Le salarié doit pouvoir consulter son compteur

C'est la meilleure détection d'erreur qui existe : il connaît ses heures mieux que vous.

Pour aller plus loin

Ce guide décrit les mécanismes. Il ne vous dit pas où en sont vos propres compteurs.

Nous proposons un audit gratuit. Vous nous envoyez votre suivi d'annualisation — votre fichier Excel, tel qu'il est, sans mise en forme. Nous vous rendons sous 48 heures un rapport indiquant combien de compteurs ne tombent pas juste, sur quels salariés, et ce que l'écart représente en heures et en euros.

Vous ne saisissez rien. Si tout est bon, nous vous le disons.

planeef.fr · [téléphone à compléter] · [email à compléter]

Sources

- Code du travail, articles L.3121-41 à L.3121-47 — aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine
- Code du travail, article L.3121-44 — contenu obligatoire de l'accord
- Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024)

- Arrêté du 29 septembre 2021 relatif aux mesures de biosécurité
- Annuaire des entreprises — annuaire-entreprises.data.gouv.fr

Ce document a une vocation d'information générale et ne constitue pas un avis juridique.

Planeef — annualisation du temps de travail et plannings pour les prestataires de la filière avicole. En production depuis 2016.