



Avenant de révision n°2
à l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 19 mars 2002

Entre,

Le Service Interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche (S.I.S.T.M), association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 dont le siège social est situé à SAINT-LO (50009 – CS 43509), 107 rue Auguste Grandin, inscrite SIREN sous le numéro 431 627 926, représentée par Monsieur Didier MORISSET, en sa qualité de Président, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « l'association »

Et, pour les organisations syndicales représentatives

Madame Nathalie SCHULZ, déléguée syndicale Force Ouvrière.

NS
DN

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| Préambule..... | 4 |
| I. Objet et champ d'application de l'avenant de révision | 6 |
| a. Substitution des stipulations de l'avenant de révision à celles de l'accord du 19 mars 2002 modifié le 22 mai 2007..... | 6 |
| b. Dispositions spécifiques pour les salariés pour lesquels la loi exige la signature d'un avenant à leur contrat de travail conforme aux présentes..... | 6 |
| c. Concernant les éventuels points non traités par l'avenant de révision | 7 |
| d. Champ d'application du présent avenant de révision | 7 |
| II. Dispositions relatives aux salariés non signataires d'une convention de forfait jours | 8 |
| a. Aménagement du temps de travail sur une période de référence de deux semaines civiles consécutives..... | 8 |
| 1. Période de référence | 8 |
| 2. Durée du travail pour la période de référence | 8 |
| 3. Répartition de la durée du travail pendant la période de référence | 8 |
| 4. Lissage de la rémunération..... | 9 |
| 5. Les entrées et sorties en cours de période de référence..... | 9 |
| 6. Les absences en cours de période de référence | 9 |
| 7. Application du nouvel aménagement aux salariés à temps plein par l'effet de la loi..... | 10 |
| 8. Stipulations spécifiques relatives aux salariés à temps partiel | 10 |
| b. Horaires individualisés | 11 |
| 1. Définition..... | 11 |
| 2. Champ d'application des horaires individualisés | 11 |
| 3. Détermination des plages fixes et des plages variables de travail | 11 |
| 4. Organisation des horaires individualisés | 12 |
| 5. Durée du travail sur la période de référence et heures excédentaires et en débit | 13 |
| 6. Traitement des temps de travail ou de formation en dehors des locaux de l'association.... | 14 |
| 7. Traitement des heures de délégation effectuées par les représentants du personnel et syndicaux..... | 14 |
| 8. Traitement des absences donnant lieu à retenue sur salaire | 14 |
| 9. Heures supplémentaires ou complémentaires..... | 14 |
| 10. Suivi des horaires – Badgeage via le SIRH..... | 15 |
| 11. Stipulations spécifiques aux salariés à temps partiel..... | 15 |
| III. Dispositions relatives aux salariés signataires d'une convention de forfait jours | 16 |
| a. Régime juridique du forfait jours | 16 |
| b. Principe et caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait jours..... | 16 |
| c. Catégories de salariés pouvant signer une convention de forfait jours | 17 |
| d. La durée du forfait jours..... | 17 |
| 1. Nombre de jours de travail dus sur une période de référence de 12 mois consécutifs..... | 17 |
| 2. Rémunération des salariés signataires d'une convention de forfait jours..... | 18 |
| 3. Possibilité de décompte du temps de travail par demi-journée | 18 |
| 4. Nombre de jours non travaillés (JNT) accordés sur la période de référence..... | 18 |
| 5. Gestion et conséquences des absences sur le nombre de jours de travail et de JNT dû | 19 |
| 6. Gestion et conséquences des absences sur la rémunération | 19 |
| 7. Gestion des salariés entrant et/ou sortant en cours de période de référence..... | 20 |
| e. Le forfait jours réduit | 21 |
| f. Les règles de prise des jours non travaillés | 21 |
| 1. Prise régulière des JNT tout au long de la période de référence | 21 |
| 2. Planning prévisionnel de pose des JNT..... | 22 |
| 3. Pose des JNT | 22 |

| | | |
|-------|--|----|
| g. | La faculté de renonciation à des jours non travaillés..... | 22 |
| 1. | Renonciation à l'initiative du salarié après accord de l'association | 22 |
| 2. | Nombre de JNT auquel le salarié peut renoncer..... | 23 |
| 3. | Majoration des jours travaillés supplémentaires du fait de la renonciation aux JNT | 23 |
| h. | Suivi des jours travaillés..... | 23 |
| i. | Les garanties spécifiques protégeant les salariés signataires d'une convention au forfait jours..... | 24 |
| 1. | Repos et amplitude de la journée de travail..... | 24 |
| 2. | Garanties relatives au contrôle de la charge de travail | 24 |
| 3. | Entretien annuel..... | 25 |
| 4. | Dispositif d'alerte de l'association | 25 |
| 5. | Dispositif d'alerte du salarié..... | 25 |
| j. | Le droit à la déconnexion | 26 |
| IV. | Les congés payés | 27 |
| a. | Champ d'application des stipulations des présentes relatives aux congés payés | 27 |
| b. | Principes généraux du droit aux congés payés | 27 |
| c. | Le décompte et l'acquisition des congés payés | 27 |
| 1. | Décompte en jours ouvrés | 27 |
| 2. | Période d'acquisition | 28 |
| d. | La période et les modalités de prise des congés payés | 28 |
| 1. | Obligation de prise des jours de congés payés | 28 |
| 2. | Prise des congés payés par journée entière..... | 28 |
| 3. | Prise des congés payés par les nouveaux embauchés..... | 28 |
| 4. | Prise des congés payés par roulement | 28 |
| 5. | Absence de jours de congés de fractionnement..... | 29 |
| 6. | Ordre des départs en congés payés..... | 29 |
| 7. | Modalités de demandes de dates de départ en congés payés..... | 30 |
| 8. | Modification des dates de congés payés déjà posées et validées..... | 30 |
| e. | La 5 ^e semaine de congés payés..... | 31 |
| f. | Les cas de report de la prise des congés payés autorisés..... | 31 |
| 1. | Les salariées de retour d'un congé de maternité..... | 31 |
| 2. | Les salariés de retour d'un long arrêt maladie..... | 31 |
| 3. | Les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait jours..... | 32 |
| V. | Date d'entrée en vigueur (opposabilité) de l'avenant de révision | 33 |
| VI. | Suivi de l'application de l'avenant | 33 |
| VII. | Interprétation de l'avenant – résolution amiable des différends..... | 33 |
| VIII. | Durée de l'avenant de révision et faculté de révision et de dénonciation | 34 |
| a. | Révision du présent avenant..... | 34 |
| b. | Dénonciation du présent avenant..... | 34 |
| IX. | Formalités de dépôt et de publicité..... | 35 |
| a. | Dépôt | 35 |
| b. | Publicité..... | 35 |
| 1. | Publication sur la base de donnée nationale | 35 |
| 2. | Publicité interne à l'association..... | 36 |
| | Annexes | 37 |

Préambule

L'association a négocié et conclu un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail le 19 mars 2002, ceci dans le cadre de la loi dite « Aubry II » du 19 janvier 2000 et de l'accord-cadre de branche du 24 janvier 2002. Cet accord d'entreprise a été partiellement modifié par avenant signé le 22 mai 2007.

A ce jour, le dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par cet accord, et notamment le travail par cycle manque de souplesse et se trouve moins adapté aux nécessités de fonctionnement de l'association. Ce manque de souplesse pénalise l'attractivité de l'association qui évolue dans un marché du travail marqué par une pénurie de main d'œuvre.

De plus, de nombreuses évolutions législatives sont intervenues depuis 2007 concernant la durée et l'aménagement du temps de travail, et notamment :

- La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Enfin, les évolutions jurisprudentielles intervenues depuis 2007 et notamment celles concernant les conventions de forfait en jours initiées par l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 juin 2011 (n°09-71107), ont rendu l'accord d'entreprise obsolète, ce qui nécessite sa révision complète et entière.

En conséquence, l'association a entrepris de réviser l'accord du 19 mars 2002 modifié en convoquant la déléguée syndicale de l'organisation syndicale Force Ouvrière, seule représentative au sein de l'association.

Cette négociation portait sur :

- l'aménagement du temps de travail et de la répartition de la durée du travail sur une période de référence de deux semaines civiles consécutives, afin de succéder au système de cycle aujourd'hui légalement abrogé ;
- à la demande de plusieurs salariés formulée lors des entretiens individuels, la mise en place d'horaires individualisés. Ce dispositif ne pourra être mis en œuvre qu'après avoir reçu un avis conforme du Comité d'entreprise ;
- élargissement de la faculté de l'association de proposer des conventions individuelles de forfait jours à certains salariés, avec un renforcement des protections et garanties propres à ce forfait ;
- une réactualisation des règles de décompte, d'acquisition et de prise des congés payés.

Pour ce faire, les délégations patronales et syndicales se sont rencontrées les :

- 12 novembre 2018 ;
- 29 novembre 2018 ;
- 4 décembre 2018 ;
- 12 décembre 2018.

Afin de négocier le présent avenant de révision n°2 de l'accord du 19 mars 2002.

Il est précisé que cet avenant de révision n°2 a vocation à se substituer entièrement à la totalité des stipulations de l'accord du 19 mars 2002 modifié le 22 mai 2007, et ce dès son entrée en vigueur.

Il s'agit d'une révision et réécriture totale et complète de ces textes.

CECI ETANT PREALABLEMENT RAPPELE, IL A ETE CONVENU DE CE QUI SUIV

I. Objet et champ d'application de l'avenant de révision

a. Substitution des stipulations de l'avenant de révision à celles de l'accord du 19 mars 2002 modifié le 22 mai 2007

Les présentes ont valeur d'avenant de révision au sens des articles L.2261-7, L.2267-7-1 et L.2267-8 du code du travail, de l'accord d'entreprise de réduction et d'aménagement du temps de travail du 19 mars 2002, modifié par un premier avenant conclu le 22 mai 2007.

Il en résulte que les stipulations contenues dans les présentes se substitueront de plein droit à la totalité de celles contenues dans l'accord du 19 mars 2002 modifié le 22 mai 2007.

Cette substitution interviendra à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée au V des présentes, sous réserve que les formalités de dépôt de cet avenant de révision à l'autorité administrative compétente aient bien été accomplies à cette date.

Les stipulations de l'accord du 19 mars 2002 modifiées et listées ci-dessus cesseront donc définitivement de recevoir application à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes. Ni la Direction, ni les salariés de l'association ne pourront plus s'en prévaloir en aucune manière, et ce y compris en qualité d'usage ou d'avantage individuel acquis.

Les différentes notes et procédures internes mises en place par la Direction pour l'application de l'accord du 19 mars 2002 modifié, resteront applicables après la date d'entrée en vigueur du présent avenant de révision pour leurs parties non incompatibles avec celui-ci. La Direction s'engage toutefois à réactualiser et/ou réécrire ces notes et procédures internes pour les mettre en totale adéquation avec les stipulations du présent avenant de révision.

b. Dispositions spécifiques pour les salariés pour lesquels la loi exige la signature d'un avenant à leur contrat de travail conforme aux présentes

Par dérogation à ce qui est dit précédemment :

Pour les salariés déjà présents la veille du jour de l'entrée en vigueur des présentes et pour lesquels l'application du présent avenant nécessite la conclusion d'un avenant à leur contrat de travail ou la signature d'une convention individuelle de forfait jour conformes à celui-ci, les stipulations de l'accord du 19 mars 2002 modifiées continueront de s'appliquer à eux jusqu'à la signature par eux des documents contractuels ou à une date ultérieure si ces documents en prévoient une.

Concrètement, le paragraphe ci-dessus concerne :

- Les salariés à temps partiel auxquels il sera proposé un avenant à leur contrat de travail portant aménagement de leur durée du travail sur une période égale à deux semaines consécutives, et application des horaires individualisés ;
- Les salariés pouvant signer une convention individuelle de forfait jours, auxquels il sera proposé une conforme aux stipulations du présent avenant.

En cas de refus ou d'absence de signature de ces documents, les salariés ci-dessus resteront soumis à l'application des stipulations de l'accord du 19 mars 2002 modifiées le 22 mai 2007, et de l'accord-cadre de branche du 24 janvier 2002, telles qu'elles s'appliquent actuellement à eux.

c. Concernant les éventuels points non traités par l'avenant de révision

Les points relatifs à la durée, au temps de travail et aux congés payés, qui ne seraient pas traités par l'avenant de révision n°2, seront renvoyés :

- Aux dispositions de la convention et accords professionnels de la branche des services interentreprises de santé au travail en vigueur et en ce qu'ils s'appliquent à l'association ;
- Aux dispositions légales et/ou réglementaires du code du travail ;
- Aux éventuelles stipulations contenues dans les contrats de travail et leurs avenants.

La hiérarchie des textes listés ci-dessus déterminant leur application selon les thèmes considérés en cas de concours de normes, sera celle déterminée par la loi, le règlement et la jurisprudence.

Il ne sera plus fait aucune application des stipulations de l'accord du 19 mars 2002 modifiées le 22 mai 2007 et des éventuels usages et pratiques internes en résultant.

d. Champ d'application du présent avenant de révision

Le présent avenant n°2 s'applique à tous les salariés de l'association présents ou à venir, quel que soit leur contrat de travail (sous réserve que la loi n'exige pas la signature d'un avenant à celui-ci conforme aux présentes) et quelle que soit leur classification professionnelle.

Le présent avenant est applicable aux travailleurs temporaires et salariés d'entreprises prestataires de service mis à disposition au sein de l'association.

II. Dispositions relatives aux salariés non signataires d'une convention de forfait jours

a. Aménagement du temps de travail sur une période de référence de deux semaines civiles consécutives

1. Période de référence

L'aménagement du temps de travail et la répartition de la durée du travail est organisée sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les parties conviennent de fixer la durée de cette période de référence à deux semaines civiles consécutives. Ainsi, chaque période de référence débutera le lundi de la semaine civile N à 0 heures. Elle prendra fin le dimanche de la semaine civile N+1 à 24 heures.

2. Durée du travail pour la période de référence

La durée du travail au sein de la période de référence est déterminée sur la base de la durée légale hebdomadaire de la durée du travail fixée à 35 heures. Il en résulte que la durée du travail devant être accomplie par les salariés à temps plein pendant la période de référence de deux semaines civiles consécutives est de 70 heures de travail effectif (35x2).

Toute heure effectuée au-delà de cette limite de 70 heures est :

- Soit une heure supplémentaire si elle a été demandée et validée par la ligne hiérarchique du salarié, selon une procédure interne spécifique ;
- Soit une heure excédentaire si elle résulte de l'accomplissement par le salarié d'heures de travail librement décidées par lui dans le cadre des plages variables de travail. Cette heure devra être récupérée.

3. Répartition de la durée du travail pendant la période de référence

- *Durée journalière moyenne de travail et repos accordés*

Afin de conserver le système de cycle initialement mis en place par l'accord du 19 mars 2002 modifié, auquel les salariés sont attachés et qui correspond aux besoins de l'activité de l'association, la durée du travail sera répartie de la façon suivante au sein de la période de référence :

- Une durée moyenne journalière de travail de 7h47 ;
- Un repos d'une demi-journée toutes les semaines, ou une journée complète de repos toute les deux semaines.

Ainsi et lors de chaque période de référence, chaque salarié travaillera l'équivalent de 9 jours complets de travail et bénéficiera d'un jour complet de repos, en plus des repos hebdomadaires.

- *Répartition individuelle de la durée du travail*

L'attribution des repos par demi-journée toutes les semaines ou par journée entière une fois toutes les deux semaines, est déterminée par l'association en fonction des équipes auxquelles sont affectés les salariés. L'association établira donc un planning prévisionnel individuel par salarié, dans lequel seront indiqués les jours travaillés et les demi-journées ou journées entières.

Ce planning prévisionnel sera défini par défaut et confirmé individuellement à chaque salarié à la date d'entrée en vigueur de l'avenant fixée au V. Ce planning par défaut sera adressé par courriel à chaque salarié et sera consultable à tout moment via le SIRH.

- *Modification de la répartition individuelle de la durée du travail*

En cas de nécessité liée aux besoins d'activité de l'association, le planning prévisionnel individuel pourra être modifié par cette dernière, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Ce délai pourra être abaissé à 3 jours pour les salariés à temps plein et uniquement en cas d'urgence caractérisée notamment par :

- Une absence inopinée d'un ou plusieurs salariés rendant difficile le fonctionnement de certaines équipes ;
- Un surcroît d'activité imprévu et contraignant.

La modification du planning prévisionnel par défaut sera communiqué par tous moyens au salarié concerné, mais il devra nécessairement être notifié à celui-ci par écrit (courriel notamment).

4. Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés sera indépendante du nombre d'heures réellement effectuées chaque mois. Ces heures seront lissées à un volume de 151,67 heures pour les temps plein.

5. Les entrées et sorties en cours de période de référence

Pour les salariés entrant et/ou sortant de l'association en cours de période de référence, l'aménagement du temps de travail et de la répartition de la durée du travail est neutralisée pour la période de référence au cours de laquelle s'effectue l'entrée ou la sortie.

Il en résulte que la durée du travail et la rémunération qui y est attachée, sera appréciée à la semaine civile et ne devra pas dépasser 35 heures de travail effectif, sauf heures supplémentaires ou heures excédentaires.

6. Les absences en cours de période de référence

Les absences, pour quelles que cause que ce soient, seront comptabilisées en fonction de la durée de travail de 70 heures par période de référence de deux semaines civiles consécutives, soit 10 jours ouvrés de travail, soit : 7 heures par jour à raison de 3,5 heures par demi-journée.

Il en résulte que les jours de congés payés seront comptabilisés comme autant de journées complètes de travail de 7 heures, et ce même si l'horaire de travail ce jour-là est seulement partiel.

Pour les absences donnant lieu à retenue sur salaire, celles-ci seront calculées sur la base de ce qui a été énoncé au 1^{er} alinéa.

7. Application du nouvel aménagement aux salariés à temps plein par l'effet de la loi

En application de l'article L.3121-43 du code du travail, la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de deux semaines civiles consécutives prévue par le présent avenant, ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés à temps plein.

Il en résulte que cet aménagement sera appliqué à tous les salariés à temps plein et non signataires d'une convention individuelle de forfait jours présents dans l'association au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, sans qu'il soit nécessaire de proposer une modification de leur contrat de travail.

8. Stipulations spécifiques relatives aux salariés à temps partiel

▪ *La durée du travail des salariés à temps partiel*

La durée du travail des salariés à temps partiel sera calculée par proratisation sur la base de la durée temps plein de 70 heures de travail effectif par période de référence.

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra descendre en-dessous d'un plancher de 48 heures de travail pour la période de référence de deux semaines civiles consécutives, sauf cas de dérogation légale.

La durée du temps de travail ne pourra pas non plus atteindre le seuil de 35 heures de travail sur une des deux semaines civiles qui composent la période de référence.

▪ *Répartition et modification de la durée et des horaires de travail*

La répartition de la durée du travail sera fonction d'un planning prévisionnel individuel par défaut établi par l'association. Il sera communiqué aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein.

L'association et les salariés à temps partiel s'efforceront de déterminer les jours ou demi-journées travaillées, d'un commun accord.

Le planning prévisionnel individuel des salariés à temps partiel fixera également les horaires de travail, par journée ou demi-journée, en précisant les plages fixes et variables de travail pour chacune d'elles.

La modification de ce planning, toujours justifiée par les besoins de l'activité de l'association, ne pourra intervenir moins de 7 jours calendaires avant l'application de ce changement. Il sera porté une attention particulière sur les obligations et contraintes personnelles et/ou familiales de ces salariés avant modification de ce planning.

Cette modification leur sera communiquée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein.

La faculté d'abaisser le délai de prévenance à 3 jours calendaires ne leur est pas applicable.

- *Proposition de modification du contrat de travail pour mettre en œuvre l'aménagement*

A la différence des salariés à temps plein, la mise en place d'un aménagement de la durée et de la répartition du temps de travail pour les salariés à temps partiel, constitue une modification de leur contrat de travail.

Aussi, il leur sera proposé une modification de leur contrat de travail dès la signature du présent avenant et avant son entrée en vigueur, afin qu'ils puissent bénéficier de cet aménagement.

b. Horaires individualisés

1. Définition

Les horaires individualisés permettent aux salariés d'organiser leur temps de travail en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du service. Les salariés peuvent ainsi choisir chaque jour leurs heures d'arrivée et leurs heures de sortie, à l'intérieur de périodes journalières appelées plages variables. La liberté dont disposent les salariés s'accompagne cependant du respect des conditions suivantes:

- respecter un temps obligatoire de présence à l'intérieur de périodes journalières appelées plages fixes ;
- réaliser le volume de travail normalement prévu sur la période de référence de deux semaines civiles consécutives (70 heures pour les temps plein) ;
- tenir compte, en liaison avec la ligne hiérarchique, des nécessités de bon fonctionnement du service.

2. Champ d'application des horaires individualisés

Les horaires individualisés s'appliquent aux salariés de l'association qui, à la fois travaillent à temps plein et à temps partiel, et ne sont pas soumis à une durée de travail forfaitaire (forfait jours).

3. Détermination des plages fixes et des plages variables de travail

Les plages fixes de travail pendant lesquelles les salariés devront impérativement être présents à leur poste de travail sont les suivantes :

- Le matin : de 8h30 à 12h ;
- L'après-midi : de 13h45 à 17h.

Par exception le vendredi soir, les départs seront autorisés à partir de 16h45.

Les plages variables de travail pendant lesquelles les salariés sont libres de travailler ou non, sont les suivantes :

- Le matin : de 7h50 à 8h30 ;
- Le midi : de 12h à 12h45 ;
- L'après-midi : de 13h à 13h45 ;
- Le soir : de 17h à 17h30.

Par exception, la plage variable du vendredi soir s'étend de 16h45 à 17h30.

La pause déjeuner sera d'une durée minimale d'une heure.

4. Organisation des horaires individualisés

Chaque salarié auquel s'appliquent les horaires individualisés doit respecter les plages fixes et variables, sauf heures supplémentaires ou complémentaires dûment et préalablement demandées par la ligne hiérarchique selon une procédure interne spécifique.

Ainsi :

- Les durées maximales quotidiennes de travail à respecter par les salariés entrant dans le champ d'application des horaires individualisés sont de 8h40 (8,67 heures) ;
- Les durées minimales quotidiennes de travail à respecter par les salariés entrant dans le champ d'application des horaires individualisés sont de 6h45 (6,75 heures) et 6h30 le vendredi (6,5 heures).
- Aucune présence de salariés ne sera tolérée aux postes de travail avant 7h50 le matin, de 12h45 à 13h le midi et après 17h30 le soir.

Il en résulte que :

- En cas de badgeage via le SIRH avant le début d'une plage variable fixée à 7h50 ou 13h, le temps de travail ne sera décompté qu'à partir du début de la plage variable, sauf si la prise de poste avant le début de la plage variable résulte d'une demande d'heure supplémentaire ou complémentaire émanant de la ligne hiérarchique et validée selon la procédure interne spécifique ;
- En cas de badgeage via le SIRH après la fin d'une plage variable fixée à 12h45 ou à 17h30, le temps de travail ne sera décompté que jusqu'à la fin de la plage variable, sauf si le départ après la fin de la plage variable résulte d'une demande d'heure supplémentaire ou complémentaire émanant de la ligne hiérarchique et validée selon la procédure interne spécifique ;
- En cas d'arrivée après le début d'une plage fixe de même qu'en cas de départ avant la fin d'une plage fixe, le temps non effectué sur la plage fixe fera l'objet d'une retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée de l'absence, sauf si le retard ou le départ anticipé est justifié par des contraintes particulières, ponctuelles et fortuites de transport, de météo ou un imprévu d'ordre personnel et/ou familial. Dans ce cas, le salarié est tenu d'informer par tous moyens son supérieur hiérarchique de son retard ou de son départ anticipé.

5. Durée du travail sur la période de référence et heures excédentaires et en débit

▪ *Heures excédentaires et débitrices*

Il est rappelé que la durée de travail normale sur la période de référence de deux semaines civiles consécutives est de 70 heures. Il est donc demandé aux salariés bénéficiant des horaires individualisés d'accomplir la totalité de ces 70 heures de travail effectif, et de ne pas dépasser ce seuil.

Une certaine souplesse est toutefois offerte aux salariés auxquels s'appliquent les horaires individualisés qui peuvent reporter dans certaines limites :

- Soit des heures dites excédentaires qui ont été réalisées au-delà des 70 heures admises pour la période de référence. Il est précisé que l'accomplissement de ces éventuelles heures excédentaires relèvent du libre choix du salarié qui a décidé de les effectuer. Elles ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires. Elles ne seront ni payées, ni majorées mais seulement récupérées dans les conditions définies ci-après ;
- Soit au contraire des heures qui n'ont pas été réalisées conduisant à un temps de travail inférieur à 70 heures pour la période de référence (débit). Les heures reportées en débit ne donnent pas lieu à retenues sur le salaire, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Les heures non effectuées au-delà des reports autorisés ci-dessous feront l'objet d'une retenue sur le salaire.

▪ *Modalités et plafonds des reports*

Ces heures, excédentaires ou débitrices seront reportées à la période de référence suivante et dans les limites définies ci-dessous, à savoir :

- maximum pouvant être reporté d'une période de référence à l'autre : 4 heures en excédent ou 2 heures en débit ;
- cumul maximum des heures reportées : 8 heures en plus excédent ou 4 heures en débit.

▪ *Récupération de l'excédent ou de travail du débit*

Les modalités de récupération de ces heures excédentaires ou de travail des heures débitrices seront convenues au cas par cas avec la Direction, selon la méthode suivante :

En principe :

- Les heures reportées en excédent ou en débit seront récupérées ou effectuées pendant les plages variables.

En effet, l'horaire individualisé est une souplesse offerte aux salariés pour la gestion de leurs horaires de travail en tenant compte des contraintes de fonctionnement du service. Cette souplesse ne doit pas servir à générer de façon systématique des jours ou demi-journées de repos supplémentaires.

Par exception :

- Les salariés concernés pourront récupérer des heures reportées excédentaires en s'absentant au maximum pendant une journée ou deux demi-journées au cours de

l'année civile.

6. Traitement des temps de travail ou de formation en dehors des locaux de l'association

Les temps de travail effectif ou de formation effectués en dehors des locaux de l'association ne pourront donner lieu à badgeage. Il appartiendra alors au salarié concerné de déclarer ses temps de travail dans le SIRH servant au suivi des temps de travail.

Cette déclaration devra être faite au plus tard dans les 7 jours suivants le déplacement concerné. A défaut de déclaration dans le délai imparti, ces périodes seront administrativement comptabilisées sur la base d'une journée moyenne de travail de 7h47, à savoir :

- Pour une demi-journée de travail ou assimilée à l'extérieur : 3h53 (7h47/2).
- Pour une journée complète à l'extérieur : 7h47.

En tout état de cause, le temps de travail effectif passé à l'extérieur des locaux de l'association devra respecter les plages horaires fixes et variables exposées plus haut. Ainsi, un salarié travaillant une journée en dehors des locaux ne peut effectuer plus de 8h40, ni moins de 6h45 de temps de travail effectif et 6h30 le vendredi.

7. Traitement des heures de délégation effectuées par les représentants du personnel et syndicaux

Il est précisé tout d'abord que l'association ne fixera les heures de réunions des différentes instances représentatives que pendant les plages fixes de travail, sauf dérogation exceptionnelle convenue avec le secrétaire du Comité Social et Economique ou la majorité des délégués syndicaux pour les réunions de négociation. Cette dérogation permettra de les faire débiter pendant une plage variable de travail du matin ou du début d'après-midi.

Les heures de délégation des représentants du personnel et syndicaux devront donner lieu à déclaration dans le SIRH. Cette déclaration ne permet que le suivi des crédits d'heures ne sauraient en aucun cas constituer un quelconque contrôle de leur utilisation par l'association.

Cette déclaration devra être faite a posteriori de l'utilisation desdites heures, et ce dans un délai de 7 jours à compter de leur réalisation.

8. Traitement des absences donnant lieu à retenue sur salaire

En cas d'absence donnant lieu à retenue sur salaire, cette retenue sera calculée en fonction de la durée de travail de 70 heures par période de référence, soit : 7 heures par jour à raison de 3,5 heures le matin et 3,5 heures l'après-midi.

9. Heures supplémentaires ou complémentaires

La pratique des horaires individualisés ne s'oppose pas à la possibilité pour l'association de solliciter de chacun des salariés concernés la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires en cas de besoin.

Les heures supplémentaires ou complémentaires ne sont effectuées que sur demande expresse

de la ligne hiérarchie, selon une procédure interne spécifique.

10. Suivi des horaires – Badgeage via le SIRH

La pratique des horaires individualisés implique un décompte des durées de travail de chaque salarié concerné. Les salariés bénéficiaires des horaires individualisés doivent donc enregistrer toutes leurs entrées et toutes leurs sorties via le SIRH.

Un salarié soumis à l'horaire individualisé doit donc badger 4 fois dans la journée :

- Le matin en arrivant ;
- En partant pour sa pause déjeuner ;
- En revenant de sa pause déjeuner ;
- Le soir en partant.

11. Stipulations spécifiques aux salariés à temps partiel

Le système d'horaires individualisés tel que mis en place par le présent avenant n'est compatible qu'avec l'aménagement du temps et de la répartition de la durée du travail sur une période de référence de deux semaines civiles consécutives.

Il en résulte que ce système ne pourra être techniquement et concrètement applicable qu'aux salariés à temps partiel ayant accepté l'aménagement stipulé plus haut par la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

NS DM

III. Dispositions relatives aux salariés signataires d'une convention de forfait jours

a. Régime juridique du forfait jours

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail permettant un décompte de celui-ci en jours et demi-journée travaillées sur une période de 12 mois consécutifs. Le forfait jours accorde une grande autonomie au salarié qui en bénéficie.

En conséquence, il est rappelé que les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait jours ne sont pas soumis :

- à la durée conventionnelle du temps de travail de 70h sur la période de référence de deux semaines civiles consécutives ;
- aux horaires individualisés ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L.3121-18 du code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L.3121-20 et L.3121-22 du code du travail.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail. Cependant, et sans que cela ne remette en cause leur autonomie, il pourra être prévu des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

b. Principe et caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait jours

Les parties rappellent que la convention de forfait en jours doit faire l'objet d'un accord particulier entre l'association qui la propose et le salarié qui l'accepte. Aussi, une convention individuelle de forfait jours doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention individuelle précisera notamment :

- le nombre de jours travaillés dû pendant la période de référence ;
- le droit pour le salarié de renoncer, avec l'accord de l'association, à des jours de repos. La convention rappellera que cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail indiquant le nombre de jours concernés, la majoration prévue, et la période de validité de l'avenant. La convention rappellera à ce titre que l'avenant n'est valable que pour la période de référence en cours et ne peut être reconduit de manière tacite ;
- que le salarié, en application de l'article L.3121-62 du code du travail, n'est pas soumis à la durée conventionnelle du temps de travail, à la durée quotidienne maximale légale et aux durées hebdomadaires maximales légales de travail ;

- que le salarié a droit au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- que le salarié bénéficie de certaines protections et garanties spécifiques prévues par le présent avenant en vue de contrôler sa charge de travail ;
- que le salarié dispose d'un droit d'alerte auprès de l'association s'il estime que sa charge de travail ne lui permet pas de bénéficier des protections et garanties prévues par le présent avenant.

c. Catégories de salariés pouvant signer une convention de forfait jours

Conformément à l'article L.3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser notamment les salariés relevant de la catégorie des cadres et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les parties signataires limitent les catégories de salariés pouvant conclure une convention individuelle de forfait jours au sein de l'association à cette seule faculté offerte par la loi.

Il en résulte qu'il ne pourra pas être proposé de convention individuelle de forfait jours :

- à un salarié non cadre, c'est-à-dire dont la classification professionnelle établie par la convention de branche applicable à l'association, est inférieure à la classe 14 ;
- aux salariés cadres, c'est-à-dire aux salariés appartenant aux classes 14 à 21, mais ne disposant pas d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'aménagement de la durée du travail sur deux semaines civiles et l'horaire individualisé.

d. La durée du forfait jours

1. Nombre de jours de travail dus sur une période de référence de 12 mois consécutifs

La durée du forfait jours est de 210 jours sur une période de référence de 12 mois consécutifs allant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de la période de référence et disposant d'un droit à congés payés complets.

Le calcul pour parvenir à un nombre de jours travaillés dû de 210 pour la période de référence est le suivant (pour une période de référence type moyenne) :

- 365 jours calendaires par période de référence ;
- 104 samedis et dimanches ;
- 25 jours ouvrés de congés payés ;
- 8 jours fériés coïncidant avec un jour ouvré (moyenne) ;
- 18 jours non travaillés (JNT, ex. JRTT)

= 210 jours travaillés dus par période de référence.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas de droits à congés payés complets, le chiffre de 210 sera réajusté en conséquence.

Les éventuels jours de congés d'ancienneté accordés au salarié par la convention collective de branche applicable à l'association viendront en déduction du chiffre de 210 jours travaillés dus.

2. Rémunération des salariés signataires d'une convention de forfait jours

Les salariés signataires d'une convention de forfait jours perçoivent une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. La rémunération sera fixée sur la période de référence. Elle sera versée indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois, aux échéances normales de paie.

3. Possibilité de décompte du temps de travail par demi-journée

La durée du forfait jours pourra être décomptée par demi-journées notamment pour le suivi du temps de travail, la gestion et la prise en compte des absences, ou encore la pose de jours non travaillés (JNT) par demi-journée.

Dans ce cas, sera considérée comme une demi-journée de travail toute période de travail se terminant au plus tard à 13h, ou débutant à partir de 13h.

4. Nombre de jours non travaillés (JNT) accordés sur la période de référence

A titre indicatif, le nombre de JNT accordés au titre de chaque période de référence est de 18, compte tenu d'une année type moyenne telle qu'exposée ci-dessus. Il est cependant précisé que le nombre de JNT est variable d'une période à une autre compte tenu notamment du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré, les années bissextiles, ou encore une dernière fin de semaine travaillée à cheval sur deux périodes de référence.

Aussi, le nombre de JNT sera recalculé chaque année par l'association en appliquant la formule de calcul suivante :

- N, soit le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- RH, soit le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- CP, soit le nombre de jours de congés payés dû sur la période de référence ;
- JF, soit le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré pendant la période de référence ;
- P, soit le nombre de jours potentiellement travaillés ;
- F, soit le nombre de jours travaillés dans le forfait (210).

Formule de calcul :

$$N - RH - CP - JF = P$$
$$P - F = \text{JNT pour la période de référence.}$$

Des exemples de ce calcul figurent en annexe des présentes.

5. Gestion et conséquences des absences sur le nombre de jours de travail et de JNT dû

En cas d'absence pour quelle que cause que se soit et non assimilée à du temps de travail effectif, le nombre de jours de travail dû au titre du forfait ainsi que le nombre de JNT accordé au salarié, seront proportionnellement diminués selon les formules de calcul suivantes :

- P, soit le nombre de jours potentiellement travaillés ;
- F, soit le nombre de jours travaillés dû dans le forfait (210) ;
- S, soit le nombre de semaine travaillées pendant la période de référence ;
- JM, soit le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine ;
- JR, soit le nombre de jours de repos dans la semaine.

Formules de calcul :

$$\begin{aligned} S &= P/5 \text{ jours ouvrés par semaine ;} \\ JM &= F/S \\ JR &= JNT/S \end{aligned}$$

Une absence non assimilée à du temps de travail effectif entraînera donc une diminution du nombre de jours travaillés dû égale à la valeur JM si l'absence est égale à une semaine ou un prorata de cette valeur si l'absence est d'une durée inférieure à une semaine, selon la formule :

$$F - JM \text{ ou prorata de JM}$$

Une absence non assimilée à du temps de travail effectif entraînera également une diminution du nombre de JNT dû égale à la valeur JR si l'absence est égale à une semaine ou un prorata de cette valeur si l'absence est d'une durée inférieure à une semaine, selon la formule :

$$JNT - JR \text{ ou prorata de JR}$$

Des exemples de ces calculs figurent en annexe des présentes.

6. Gestion et conséquences des absences sur la rémunération

Dans le cas où une absence d'une journée ou demi-journée, quelle qu'en soit la cause et non assimilée à du temps de travail effectif, le montant de la retenue sur salaire serait égale à la valeur d'une journée ou demi-journée de travail. Cette valeur est calculée selon les formules de calcul suivante :

- F, soit le nombre de jours travaillés dû dans le forfait (210) ;
- CP, soit le nombre de jours de congés payés dû sur la période de référence ;
- JF, soit le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré pendant la période de référence ;
- JNT, soit le nombre de JNT accordé au salarié sur la période de référence ;
- VJT, soit la valeur de la journée de travail ;

Formules de calcul :

$$\begin{aligned} F + CP + JF + JNT &= X \text{ jours} \\ VJT &= \text{Rémunération annuelle brute du salarié} / X \text{ jours} \end{aligned}$$

Retenue sur salaire = nombre de jours, ou demi-journées, d'absence x VJT.

Un exemple de ces calculs figure en annexe des présentes.

7. Gestion des salariés entrant et/ou sortant en cours de période de référence

▪ *Salarié entrant en cours de période de référence*

Le nombre de jours devant être travaillés par période de référence sera déterminé sur la base d'un forfait calculé hors congés payés et jours fériés. Le chiffre sera ensuite proratisé en 365° ou 366° pour les années bissextiles. Le résultat sera diminué du nombre de jour férié coïncident avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période de référence.

Les données de la formule de calcul sont les suivantes :

- F, soit le nombre de jours travaillés dû dans le forfait (210) ;
- CP, soit le nombre de jours de congés payés dû sur la période de référence ;
- N, soit le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- JF, soit le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré pendant la période de référence ;
- JCR, soit le nombre de jours calendaires restant à travailler dans la période à compter de l'embauche du salarié ;
- JFC, soit le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré entre l'embauche et la fin de la période de référence ;
- FE, soit le forfait jour réduit du nouvel embauché.

La formule de calcul est la suivante :

$$FE = ((F + CP + JF) * JCR) / N - JFC$$

La rémunération forfaitaire du salarié entrant en cours de période de référence sera donc calculée de la façon suivante :

$$(Rémunération annuelle brute / 210) * FE$$

Des exemples de ces calculs figurent en annexe des présentes.

▪ *Salarié sortant en cours de période*

Pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait jours, quittant l'association en cours de période de référence, le calcul du nombre de jours travaillés dû sera fait selon la formule exposée pour les salariés entrant.

Cependant :

- La valeur JCR sera remplacée par la valeur JCT, soit le nombre de jours calendaires pour la période travaillée entre le 1^{er} juin et la date de la rupture du contrat de travail ;
- La valeur JFC représentera les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré entre le 1^{er} juin et la sortie du salarié ;
- La valeur FS représentera le montant du forfait du salarié sortant.

Formule de calcul :

$$FS = ((F + JF) * JCT) / N - JFC$$

La rémunération forfaitaire du salarié sortant en cours de période de référence sera donc calculée de la façon suivante :

$$(Rémunération annuelle brute / F) * FS$$

Un exemple de ces calculs figure en annexe des présentes.

e. Le forfait jours réduit

Les salariés éligibles à la signature d'une convention individuelle de forfait jours pourront demander à bénéficier d'un forfait jour réduit comprenant un nombre de jours travaillés dû dans la période de référence inférieur à 210.

Seront notamment éligibles à ce forfait jour réduit les salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le nombre de jours travaillés dû dans le cadre de ce forfait réduit sera déterminé d'un commun accord avec l'association. Il sera calculé au prorata du nombre de 210, compris comme un forfait jour complet.

Les formules de calcul relatives à la détermination du nombre de JNT, à la gestion des absences, des entrées et des sorties en cours de période de référence, seront adaptées au nombre de jours travaillés dû fixé dans la convention individuelle de forfait jour réduit (adaptation de la valeur F dans chaque formule de calcul).

La rémunération annuelle brute des salariés signataires d'une convention de forfait jours réduit, sera diminuée proportionnellement au nombre de jours travaillés prévu, en prenant pour base le nombre de 210 jours pour une rémunération complète.

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent avenant, les salariés signataires d'une convention de forfait jours réduit ne sont pas considérés comme des salariés à temps partiel. Ils ne bénéficient donc pas du statut et des protections légales particulières applicables à ces salariés.

f. Les règles de prise des jours non travaillés

1. Prise régulière des JNT tout au long de la période de référence

Les parties rappellent que les salariés signataires d'une convention de forfait jours bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur emploi du temps. Il en résulte qu'ils sont libres de choisir leur date de pose de JNT. Cependant, cette liberté doit s'exercer dans le cadre :

- De la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'association ;
- De l'obligation pour le salarié de bénéficier de temps de repos à intervalles réguliers.

Aussi, les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait jours devront répartir la prise de leur JNT tout au long de la période de référence par moitié tous les semestres.

NS' DH

2. Planning prévisionnel de pose des JNT

Dans un souci d'organisation des services et de l'association, il sera demandé aux salariés signataires d'une convention de forfait jours d'établir et de communiquer à la Direction, un planning prévisionnel de prise de leurs JNT.

Les modalités, formes et dates de la communication de ce planning prévisionnel feront l'objet d'une procédure interne spécifique.

En tout état de cause, ce planning ne sera que prévisionnel et ne vaudra pas pose définitive des JNT.

L'association se réserve le droit de revenir vers les salariés en cas de difficultés relatives aux dates souhaitées par les salariés.

3. Pose des JNT

La pose définitive des JNT devra respecter un délai de prévenance minimum. Ce délai sera fixé par une procédure interne spécifique mais sera comparable au délai exigé pour la pose des jours de congés payés.

La pose des JNT devra recevoir l'accord préalable de la Direction. Elle pourra refuser la pose de JNT uniquement si l'absence du salarié est susceptible de perturber le fonctionnement de l'équipe ou du service auquel il est affecté.

Les JNT pourront être pris :

- Par journée entière ;
- Par demi-journée.

Est considérée comme une demi-journée toute période se terminant à 13h au plus tard et débutant à partir de 13h.

g. La faculté de renonciation à des jours non travaillés

1. Renonciation à l'initiative du salarié après accord de l'association

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'association, renoncer à une partie de ses JNT en contrepartie d'une majoration de son salaire. La demande du salarié doit être faite par écrit. L'accord entre le salarié et l'association est établi par écrit.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention individuelle de forfait jours sera établie entre le salarié et l'association. Cet avenant n'est valable que pour la période de référence en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. Il en résulte que si le salarié souhaite une nouvelle fois renoncer à une partie de ses JNT pour la période de référence suivante, il devra à nouveau en faire la demande à l'association.

2. Nombre de JNT auquel le salarié peut renoncer

Le nombre de JNT auquel peut renoncer le salarié ne peut avoir pour effet de porter le nombre total de jours travaillés au cours de la période de référence au-delà de la valeur P pour la période de référence concernée.

Cette valeur P est calculée selon la formule suivante :

- N, soit le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- RH, soit le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- CP, soit le nombre de jours de congés payés dû sur la période de référence ;
- JF, soit le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré pendant la période de référence ;
- P, soit le nombre de jours potentiellement travaillés.

Formule de calcul :

$$P = N - RH - CP - JF$$

Ce plafond sera réduit des éventuels congés d'ancienneté conventionnels, pour lesquels aucune renonciation n'est possible.

Un exemple de ce calcul figure en annexe des présentes.

Les salariés signataires d'une convention de forfait jours réduit pourront également solliciter une renonciation à tout ou partie de leurs JNT. Cependant, pour la détermination du plafond, la valeur P sera proratisée en fonction du nombre de jours travaillés prévus par le forfait réduit. Le nombre de jours de congés d'ancienneté conventionnels éventuellement acquis, sera également déduit, sans proratisation.

En tout état de cause, la renonciation à une partie des JNT ne peut avoir pour effet de priver le salarié de :

- son repos quotidien ;
- son repos hebdomadaire (la renonciation aux JNT ne doit pas être utilisée pour travailler un samedi ou un dimanche) ;
- des jours fériés et chômés dans l'association.

3. Majoration des jours travaillés supplémentaires du fait de la renonciation aux JNT

Chaque jour supplémentaire travaillé au-delà du nombre de jours travaillés dû fixé dans la convention individuelle de forfait jours du fait de la renonciation aux JNT, est majoré de 10%.

h. Suivi des jours travaillés

Le forfait jours fait l'objet d'un contrôle des jours ou demi-journées travaillées. A cette fin, le salarié devra renseigner mensuellement l'outil dédié dans le SIRH permettant le contrôle de son activité.

Devront être identifiés dans cet outil :

AS 2017

- La date des journées ou demi-journées travaillées ;
- La date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés d'ancienneté conventionnels, repos hebdomadaire, JNT...

Le contenu de cette déclaration sera contrôlée par l'association afin de s'assurer qu'elle ne présente pas d'anomalies.

i. Les garanties spécifiques protégeant les salariés signataires d'une convention au forfait jours

1. Repos et amplitude de la journée de travail

Les salariés signataires d'une convention de forfait en jours bénéficient des protections suivantes :

- Repos quotidien : 11 heures consécutives, sauf dérogations conventionnelles ;
- Repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs par semaine civile, dont le dimanche ;
- Amplitude de la journée de travail : 11 heures.

Les salariés signataires de conventions de forfait jours devront respecter ces limitations.

2. Garanties relatives au contrôle de la charge de travail

Les parties instituent les garanties suivantes dans le but d'assurer une charge de travail raisonnable pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait jours :

- Les salariés concernés ne devront pas rester à leur poste de travail plus que le temps nécessaire à la réalisation de leur mission quotidienne. Cette règle est aussi applicable pour le travail à distance ou lors de déplacements ;
- Les salariés concernés auront l'obligation de prendre une pause quotidienne de 45 minutes consécutives minimum, et ce pour chaque journée complète de travail. Ils seront libres de placer cette pause où ils le souhaitent dans leur journée de travail ;
- Les salariés concernés devront arriver le matin à leur poste de travail et en repartir le soir à des heures raisonnables et compatibles avec une vie personnelle et familiale. Cette règle est aussi applicable pour le travail à distance ou lors de déplacements ;
- La présence des salariés concernés dans les locaux de l'association sera interdite de 19 heures le soir à 7h30 le lendemain matin, sauf autorisation exceptionnelle de l'association ;
- La présence des salariés concernés dans les locaux de l'association sera interdite les samedis, dimanches et les jours fériés chômés, sauf autorisation exceptionnelle de l'association ;

- La présence des salariés concernés dans les locaux de l'association est interdite s'ils sont en congés payés, JNT, congés conventionnels d'ancienneté ou tout autre suspension du contrat de travail ;
- La connexion et l'utilisation des moyens de communication électronique à distance (smartphone, courriels) doit être limitée au strict minimum et réservée uniquement aux cas d'urgences pendant les périodes suivantes :
 - o de 19 heures le soir à 7h30 le lendemain ;
 - o les samedis, les dimanches et les jours fériés chômés ;
 - o pendant les congés payés, JNT et congés d'ancienneté conventionnels et toute autre période de suspension du contrat de travail.
- Les salariés concernés devront répartir la prise de leur JNT de façon régulière tout au long de l'année, par moitié par semestre, et ce afin qu'ils bénéficient d'un temps de repos à intervalle régulier.

3. Entretien annuel

Le salarié aura annuellement un entretien avec sa ligne hiérarchique au cours duquel seront évoqués :

- L'organisation du travail ;
- La charge de travail de l'intéressé ;
- L'amplitude de ses journées d'activité ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La rémunération du salarié.

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus sont abordés.

4. Dispositif d'alerte de l'association

En cas d'absence de renseignement mensuel de l'outil du SIRH par le salarié ou si celui-ci révèle des anomalies, l'association convoquera le salarié concerné sans attendre l'entretien annuel pour examiner l'organisation de son travail, sa charge de travail ou l'amplitude de ses journées de travail.

Le cas échéant, il sera envisagé toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

5. Dispositif d'alerte du salarié

Si un salarié signataire d'une convention individuelle de forfait jours estime que sa charge de travail ne lui permet pas de respecter les garanties et protections énumérées ci-dessus, il peut solliciter lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, un entretien avec la Direction.

NS
DM

Lors de cet entretien, il sera examiné l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail. Le cas échéant, il sera envisagé toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Le représentant du personnel ayant sollicité l'entretien pourra y participer.

j. Le droit à la déconnexion

Les parties affirment avoir abordé le droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation du présent avenant. Elles sont convenues que ce point sera traité dans une charte distincte des présentes et au sujet de laquelle les représentants du personnel seront préalablement consultés.



IV. Les congés payés

a. Champ d'application des stipulations des présentes relatives aux congés payés

Le présent IV relatif aux congés payés ne concerne que l'acquisition et la prise des jours de congés payés légaux et réglementaires prévus par le code du travail.

Aussi, pour tous ce qui concerne le autres droits à congés dits spéciaux ou les autorisations d'absences, il sera renvoyé :

- à l'application des dispositions législatives ou réglementaires du code du travail ;
- ou aux dispositions conventionnelles de branche applicables à l'association si celle-ci sont plus favorables que les premières aux salariés de l'association.

Concernant les congés d'ancienneté accordés par la convention collective de branche, il sera renvoyé pour leurs règles d'acquisition et de prise directement aux stipulations conventionnelles de branche et/ou aux éventuels usages les concernant existants au sein de l'association. La mention relative à l'existence d'éventuels usages n'a pas pour effet de conventionnaliser ceux-ci.

b. Principes généraux du droit aux congés payés

Les parties aux présentes réaffirment que les congés payés constituent plus qu'un simple droit mais surtout une obligation annuelle au repos. Il s'en déduit que l'association doit les accorder à chaque salarié qui en aurait acquis, et que les salariés doivent les prendre.

Les parties rappellent également qu'il revient en principe à l'association de fixer elle-même les dates de prise des congés payés, en application de son pouvoir de direction. Néanmoins et sans amoindrir cette prérogative, l'association privilégie un système fondé sur le consensus avec les salariés, selon les conditions et modalités exposées ci-après.

Aussi, l'association s'efforcera à chaque fois en cas de litige, d'obtenir que l'exercice de l'obligation au repos du salarié soit déterminé d'un commun accord entre toutes les parties.

Cependant, en cas de persistance des désaccords, l'association prendra les mesures unilatérales qui s'imposent pour assurer au(x) salarié(s) concerné(s) leur respect de leur obligation au repos tout en respectant les nécessités de fonctionnement du service.

c. Le décompte et l'acquisition des congés payés

1. Décompte en jours ouvrés

Les parties conviennent que le décompte des jours de congés payés se fera en jours ouvrés. Il est précisé que chaque semaine civile comporte 5 jours ouvrés, sous réserve des jours fériés chômés, puisque l'association est fermée les samedi et dimanche.

JS DN

Aussi, chaque salarié ayant acquis des droits à congés payés complets, bénéficiera de 25 jours de congés payés par période de référence, et ce quel que soit son statut (temps plein, temps partiel, salarié signataire d'une convention de forfait jours).

2. Période d'acquisition

La période d'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. Pendant cette période d'acquisition, chaque salarié acquerra 2,08 jours de congés payés ouvrés par mois de temps de travail effectif ou assimilé. Cette acquisition sera identique pour tous les salariés, quel que soit leur statut.

Pour les salariés embauchés en cours de période d'acquisition, celle-ci débutera à compter du jour de leur embauche effective. Pour les salariés quittant l'association en cours de période d'acquisition, celle-ci s'achève à la date de la rupture du contrat de travail.

d. **La période et les modalités de prise des congés payés**

1. Obligation de prise des jours de congés payés

Tout jour de congés payés acquis qui ne serait pas pris au plus tard le 31 mai de l'année qui suit celle de leur acquisition, sera définitivement perdu, sauf cas de reports exposés au f.

2. Prise des congés payés par journée entière

En application des dispositions légales, lorsque le nombre de jours de congés payés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Aussi, la prise de jours de congés payés ne peut se faire qu'en nombre de jours entiers, et non par demi-journée.

3. Prise des congés payés par les nouveaux embauchés

La loi ne subordonne pas la prise de jours de congés payés à une période minimale de travail. En conséquence, un salarié nouvellement embauché peut prendre des jours de congés payés sous réserve du respect des règles suivantes :

- qu'il ait acquis ces jours avant de les poser ;
- que la période de prise des congés payés soit ouverte ;
- que l'ordre des départs en congés soit respecté.

4. Prise des congés payés par roulement

En l'absence de fermeture des établissements de l'association pendant une quelconque période de l'année, les congés payés sont pris par roulement et pendant une période dite de prise des congés payés. Cette période de prise des congés payés est légalement définie. Elle va du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

AS DA

Néanmoins, compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'association, il sera demandé aux salariés de prendre entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année :

- Au minimum 10 jours ouvrés de congés payés consécutifs (soit 2 semaines calendaires) ;
- Au maximum 20 jours ouvrés de congés payés, dont 15 consécutifs (soit 3 semaines calendaires) et 5 autres non accolés à ces 3 semaines consécutives. Ces 5 jours de congés au-delà de 15 peuvent être pris séparément ou en bloc.

Il en résulte que chaque salarié doit prendre 20 jours ouvrés de congés payés maximum pendant la période allant du 1^{er} juin au 30 septembre de chaque année.

Il pourra cependant être dérogé à ce maximum pour les salariés se trouvant dans les situations suivantes :

- salarié justifiant de contraintes géographiques particulières auprès de l'association ;
- présence au sein du foyer du salarié d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

5. Absence de jours de congés de fractionnement

Pour les salariés qui ne prendraient pas plus de 10 jours ouvrés de congés payés consécutifs pendant la période de prise :

- les jours de congés payés restant pourront être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période de prise, sous réserve de l'accord de l'association ;
- ce fractionnement ne donnera pas lieu à l'attribution de jours de congés supplémentaires par l'association.

6. Ordre des départs en congés payés

La prise des jours de congés payés par roulement impose la mise en place d'un ordre des départs en congés au sein de l'association, ceci pour assurer la continuité de l'activité dans de bonnes conditions. Cet ordre des départs en congés détermine les règles et critères selon lesquelles seront arbitrées les demandes de congés payés, par priorisation de certaines au détriment d'autres.

Les critères retenus par les parties pour la fixation de l'ordre des départs en congés sont les suivants :

- la présence de couples mariés ou pacsés au sein de l'association. Ces derniers ont droit à un congé simultané ;
- les salariés divorcés ou séparés ayant des contraintes de garde de leur(s) enfant(s) pendant les vacances scolaires ;
- la situation de famille des salariés, et notamment la présence dans leur foyer d'un enfant mineur ;
- pour les salariés à temps partiel : les dates de congés accordées par un éventuel autre employeur.

En cas de concours de critères de priorisation entre plusieurs salariés et si le départ en congé simultané de ces derniers perturbent le bon fonctionnement de l'association :

- l'association tentera de résoudre le litige d'un commun accord avec tous les salariés concernés en faisant une ou plusieurs proposition(s) de dates de congés. Les représentants du personnel pourront être utilement associés à cette démarche ;
- à défaut d'accord avec les salariés concernés, et uniquement dans ce cas, l'association fixera unilatéralement les dates de prise de congés pour chacun des salariés concernés.

7. Modalités de demandes de dates de départ en congés payés

Les modalités des demandes de dates de départ en congés payés seront déterminées par une procédure interne. Ces demandes se feront via le SIRH.

La procédure interne fixera une date limite pour remettre les demandes de départ en congés pour les vacances scolaires d'été, de la Toussaint, de Noël, de février et de Pâques. Le non-respect de ces dates limites entraînera le rejet de la demande, sauf dérogation de l'association.

La réponse de l'association à ces demandes de congés payés sera donnée au plus tard dans les 15 jours calendaires après les dates limites de dépôt fixées par la procédure interne, sauf en cas de concours de critère de priorisation de l'ordre de départ en congés. Ce dernier cas nécessitera en effet des actions complémentaires (recherche d'un commun accord).

Les salariés seront informés par écrit de leurs dates de congés payés par courriel et via le SIRH.

8. Modification des dates de congés payés déjà posées et validées

▪ *Modification par l'association*

L'association ne pourra modifier les dates de congés payés déjà posées et validées moins d'un mois avant la date prévue pour le départ en congés. Cette modification devra être justifiée par écrit par l'association pour des motifs de bon fonctionnement du service.

En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées par écrit par l'association, le délai d'un mois ci-dessus pourra être abaissé à 7 jours calendaires avant la date de départ prévue. Une compensation sera alors attribuée au salarié concerné. La nature et le montant de cette compensation seront étudiés au cas par cas.

▪ *Modification par le salarié*

Un salarié dont les dates de congés payés sont déjà posées et validées peut en demander le report ou l'annulation :

- s'il justifie de circonstances exceptionnelles de nature personnelle et/ou familiale ;
- qu'il formule sa demande de façon motivée et par écrit au moins 7 jours calendaires avant la date prévue de son départ en congés payés.

L'association s'engage à lui apporter une réponse dans un délai raisonnable et compatible avec les circonstances invoquées.

e. La 5^e semaine de congés payés

La 5^e semaine de congés payés, soit les 5 derniers jours ouvrés acquis par le salarié :

- doit être prise séparément des 4 premières semaines de congés payés, sauf dérogations liées aux contraintes géographiques ou familiales du salariés exposées au 4 ;
- peut être prise de façon continue ou morcelée par le salarié, en accord avec l'association ;
- peut être placée sur le PERCO de l'association par le salarié.

Pour le surplus, la 5^e semaine de congés payés est soumise aux mêmes règles et au même régime que les 4 premières semaines.

f. Les cas de report de la prise des congés payés autorisés

Les cas de report de la prise des congés payés constituent une exception à la règle selon laquelle les jours de congés payés non pris le 31 mai de l'année qui suit leur acquisition sont définitivement perdus. En conséquence, les cas de report exposés ci-dessous seront strictement interprétés et appliqués par l'association, qui reste attachée au principe selon lequel les salariés doivent prendre la totalité des jours de congés payés acquis dans l'année suivant leur acquisition.

1. Les salariées de retour d'un congé de maternité

Les salariées de retour d'un congé de maternité n'ont pas perdu leurs congés payés acquis, quelle que soit la date de retour au travail dans l'association.

Si le fonctionnement de l'association le permet, ces congés payés reportés seront accolés au congé de maternité. Dans le cas contraire, les dates de prise de ces congés reportés seront convenues d'un commun accord entre la salariée concernée et l'association. A défaut d'accord, l'association fixera unilatéralement les dates de prise de ces congés.

2. Les salariés de retour d'un long arrêt maladie

Lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés payés au plus tard le 31 mai de l'année qui suit leur acquisition, en raison d'absences liées :

- à une maladie (professionnelle ou non) ;
- à un accident du travail.

Les congés payés acquis et non pris sont reportés après la date de reprise du travail. Cependant, dans ce cas précis, la durée pendant laquelle ces congés reportés pourront être pris est limitée à 15 mois à compter de l'expiration de la période pendant laquelle les congés payés auraient dû être pris.

Un exemple de cette situation figure en annexe des présentes.

Dans cette situation, l'association mettra en place un plan d'apurement des congés payés reportés au retour du salarié de son arrêt pour longue maladie ou accident du travail. Ce plan lui

AS DR

permettra de poser l'ensemble des jours de congés reportés, et ce avant l'expiration du délai de 15 mois susvisé.

Ce plan d'apurement sera convenu d'un commun accord avec le salarié concerné et sera également fonction des nécessités de bon fonctionnement de l'association.

A défaut d'accord avec le salarié concerné, ce plan d'apurement sera unilatéralement fixé par l'association.

3. Les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait jours

▪ *Faculté de report spécifique*

Les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait en jours, dont la durée du travail est par définition décomptée sur la période de référence de 12 mois consécutifs, peuvent reporter la prise de certains jours de congés payés jusqu'au 31 décembre de l'année qui suit la période d'acquisition.

Un exemple de cette situation figure en annexe des présentes.

▪ *Modalité de demande de report*

Ce report n'est cependant possible qu'aux conditions et modalités suivantes :

- le salarié doit justifier par écrit et de façon motivée, de circonstances exceptionnelles d'ordre personnel et/ou familial l'ayant empêché de prendre la totalité de ses congés payés ;
- le salarié doit faire cette demande écrite et motivée de report à l'association au plus tard le 30 avril de l'année qui suit la période d'acquisition.

L'association doit donner son accord dans un délai de 15 jours calendaires suivant la réception de la demande écrite et motivée. Son silence au-delà du délai vaudra refus.

▪ *Limitation du nombre de jours de congés payés reportés et prise de ceux-ci*

Le nombre maximum de jours ouvrés de congés payés pouvant être reporté est de 5, soit une semaine calendaire. Ces jours devront être pris d'un seul bloc et au plus tard le 31 décembre de l'année suivant celle de l'acquisition. A défaut, ils seront définitivement perdus.

▪ *Incidence du report sur le nombre de jours travaillés dû*

Les jours travaillés supplémentaires du fait de ce report de congés payés ne peut avoir pour effet de porter le nombre dus de jours travaillés au titre du forfait au-delà de 210 jours augmenté du nombre de jours de congés payés non pris dans la période de référence du forfait.

Les jours travaillés en plus du fait de ce report seront rémunérés selon la valeur de la journée de travail (VJT) déterminée selon les calculs exposés plus haut. Aucune majoration ne sera appliquée à ces jours travaillés supplémentaires.

V. Date d'entrée en vigueur (opposabilité) de l'avenant de révision

Compte tenu des délais nécessaires et incompressibles pour :

- Informer les salariés du contenu du présent avenant et de l'organisation future de leur temps de travail et répondre à leurs éventuelles questions ;
- Mettre en place le SIRH et informer les salariés sur l'utilisation de celui-ci ;
- Proposer aux salariés concernés les avenants à leur contrat de travail et les conventions individuelles de forfait jours conformes aux stipulations des présentes ;

Compte tenu également des impératifs de gestion RH nécessitant une synchronisation de la période d'acquisition des congés payés et de l'année de référence des forfait jours et de prise des JNT ;

Le présent avenant entrera en vigueur, et sera opposable à l'association et à ses salariés, le 1^{er} juin 2019, sous réserve que les formalités de dépôt à l'autorité administrative compétente aient bien été effectuées à cette date. A défaut, le présent avenant sera opposable le jour de la réalisation des formalités de dépôt à l'autorité administrative si elles interviennent postérieurement au 1^{er} juin 2019.

VI. Suivi de l'application de l'avenant

Un bilan quantitatif et qualitatif de l'application du présent avenant sera établi à la fin de la 1^{ère} période de référence, soit après le 31 mai 2020. Il sera présenté pour information au Comité Social et Economique.

VII. Interprétation de l'avenant – résolution amiable des différends

Avant l'engagement de toute action contentieuse liée à l'application du présent avenant, chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, ou à la demande du secrétaire du Comité Social et Economique, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent avenant.

Cette réunion devra avoir lieu dans un délai de 3 mois suivant la demande.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal signé par le représentants de la direction et par les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, par le secrétaire du Comité Social et Economique.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivants la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à n'engager ou à ne susciter aucune action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

VIII. Durée de l'avenant de révision et faculté de révision et de dénonciation

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

a. Révision du présent avenant

Le présent avenant ne pourra être révisé avant la réalisation complète d'une année de référence, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin 2020, sauf s'il s'agit de rectifier une erreur matérielle, d'explicitier la commune intention des parties sur un point obscur du présent avenant, ou de décaler dans le temps la date prévue d'entrée en vigueur fixée au V.

La demande de révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit émaner du représentant légal de l'association pour la partie employeur. Pour la partie salariée, elle doit émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'association.

La demande de révision doit être écrite et motivée. Elle doit être adressée à l'autre partie par tous moyens permettant de lui conférer une date certaine (courriel, lettre remise en mains propres contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception).

Une réunion de négociation devra se tenir dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande de révision.

Sauf s'il s'agit de rectifier une erreur matérielle, d'explicitier la commune intention des parties sur un point obscur du présent avenant ou de décaler dans le temps la date prévue d'entrée en vigueur fixée au V, l'avenant de révision aux présentes ne pourra entrer en vigueur avant l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois à compter de la date de réception de la lettre de demande de révision. Ce délai de préavis est nécessaire afin d'adapter le SIRH aux évolutions convenues et proposer aux salariés les éventuels avenants à leur contrat de travail que les modifications envisagées rendraient nécessaires.

En tout état de cause, les parties étudieront la possibilité d'une entrée en vigueur de l'avenant de révision un 1^{er} juin, afin de respecter la synchronisation entre les périodes d'acquisition des congés payés et la période de référence des forfait jours et de prise des JNT.

Les réunions de négociation et la signature de l'avenant de révision pourront avoir lieu pendant la durée de ce préavis de 6 mois.

b. Dénonciation du présent avenant

Le présent avenant de révision ne pourra être dénoncé avant la réalisation complète d'une année de référence, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin 2020.

La dénonciation du présent avenant emporte nécessairement celle de l'accord du 19 mars 2002 et de son avenant en date du 22 mai 2017, qu'il vient réviser.

La dénonciation est totale. Les dénonciations partielles ne sont pas admises.

La dénonciation doit émaner du représentant légal de l'association pour la partie employeur. Pour la partie salariée, elle doit émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'association ayant recueillies plus de 50% des suffrages valablement exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

La dénonciation doit être écrite et motivée. Elle doit être adressée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit également donner lieu à dépôt auprès de l'autorité administrative conformément à l'article L.2231-6 du code du travail, faute de quoi elle sera réputée ne jamais avoir existée.

La dénonciation ne prendra effet qu'à l'expiration d'un préavis d'une durée de 3 mois à compter du lendemain des formalités de dépôt visées au paragraphe précédent. A l'issue de ce préavis, le présent avenant restera en vigueur pendant une durée maximum de 12 mois, sauf si un accord de substitution est conclu avant cette date.

Une réunion de négociation devra se tenir dans le mois qui suit le dépôt de la dénonciation.

Les réunions de négociation et la signature d'un accord de substitution pourront avoir lieu pendant la durée de ce préavis de 3 mois. En tout état de cause, les parties étudieront la possibilité d'une entrée en vigueur de l'accord de substitution un 1^{er} juin, afin de respecter la synchronisation entre les périodes d'acquisition des congés payés et la période de référence des forfait jours et de prise des JNT.

IX. Formalités de dépôt et de publicité

a. Dépôt

Le présent avenant de révision sera déposé par la partie la plus diligente à la DIRECCTE de Normandie via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Il sera également déposé au secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Coutances.

b. Publicité

1. Publication sur la base de donnée nationale

Conformément à l'article L.2231-5-1 du code du travail, le présent avenant sera publié sur une base de donnée accessible au public depuis le site internet www.legifrance.gouv.fr. La version publiée ne comportera cependant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Toutefois, après la signature du présent avenant, les parties signataires pourront n'autoriser qu'une publication partielle du présent avenant. Cette autorisation devra faire l'objet d'un acte séparé signé du représentant légal de l'association, côté employeur, et de la déléguée syndicale signataire, côté salarié.

Cet acte de publication partielle devra indiquer les raisons pour lesquelles l'avenant ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale. Il devra en outre indiquer les parties de cet avenant qui ne devront pas faire l'objet de publication.

2. Publicité interne à l'association

Le présent avenant sera diffusé au sein de l'association sur son site intranet pour qu'il soit porté à la connaissance de tous les salariés.

Fait à Saint-Lô
Le 25 mars 2019
En 3 exemplaires originaux

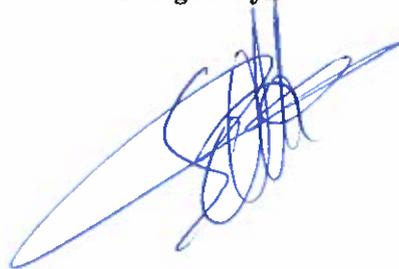
Pour l'association

Monsieur Didier MORISSET
Président



Pour les organisations syndicales représentatives

Madame Nathalie SCHULZ
Déléguée syndicale Force Ouvrière



Annexes

Exemples de calculs de nombre de JNT accordés par période de référence

Pour la période de référence 1^{er} juin 2019/31 mai 2020

N = 366 (2020 est une année bissextile) ;
RH = 106 ;
CP = 25 ;
JF = 9.

$$366 - 106 - 25 - 9 = 226$$

P = 226 ;
F = 210.

226 - 210 = 16 JNT pour la période 2019/2020

Pour la période de référence 1^{er} juin 2020/31 mai 2021

N = 365 ;
RH = 104 ;
CP = 25 ;
JF = 6.

$$365 - 104 - 25 - 6 = 230$$

P = 230 ;
F = 210.

230 - 210 = 20 JNT pour la période 2020/2021

Exemples de la gestion et des conséquences des absences sur le nombre de jours de travail dû et de JNT

Pour la période de référence 1^{er} juin 2019/31 mai 2020

(Rappel : $P = 226$; $F = 210$; $JNT = 16$)

$$S = 226/5$$

$$S = 45,2$$

$$JM = 210/45,2$$

$$JM = 4,65 \text{ chiffre arrondi}$$

$$JR = 16/45,2$$

$$JR = 0,35 \text{ chiffre arrondi}$$

Cas d'espèce :

pendant la période 2019/2020, un salarié est en arrêt de travail pour maladie non professionnelle pendant 3 semaines.

Cette absence n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

En conséquence, ce salarié ne devra plus travailler que 196 jours ($210 - (4,65 \times 3)$) au lieu de 210, et son nombre de JNT ne sera plus que de 15 ($16 - (0,35 \times 3)$) au lieu de 16.

NS
DN

Exemple de gestion et conséquences des absences sur la rémunération

Cas d'espèce :

Un salarié dont la rémunération annuelle brute est de 60 000 €. Il est absent pendant 3 jours pendant la période 2019/2020 . Cette absence donne lieu à suspension de salaire.

Le montant de la retenue serait la suivante :

$$210 + 25 + 9 + 16 = 260 \text{ jours}$$

$$60\,000 \text{ €} / 260 = 230,77 \text{ €}$$

$$230,77 \text{ €} * 3 \text{ jours d'absence non rémunérés} = \underline{\underline{692,31 \text{ € bruts de retenue sur salaire}}}$$

Exemples de la gestion des salariés entrant et/ou sortant en cours de période de référence

Salarié entrant en cours de période de référence le lundi 7 octobre 2019

$$\begin{aligned} FE &= ((210 + 25 + 9) * 238) / 366 - 8 \\ FE &= 151 \text{ chiffre arrondi} \end{aligned}$$

Pour la période de référence de son embauche, le nombre de jours de travail dus par le salarié sera de 151 jours.

Concernant sa rémunération, en partant d'une base de 60 000 € pour 210 jours travaillés dus:

$$(60\,000 / 210) * 151 = \underline{43\,142,86 \text{ €}} \text{ (chiffre arrondi).}$$

Le salarié entrant le 7 octobre 2019, percevra donc une rémunération de 43 142,86 € jusqu'au 31 mai 2020.

Salarié sortant en cours de période de référence le vendredi 7 février 2020

$$\begin{aligned} FS &= ((F + JF) * JCT) / N - JFC \\ FS &= ((210 + 9) * 252) / 366 - 5 \\ FS &= 146 \text{ chiffre arrondi.} \end{aligned}$$

Le salarié sortant doit donc 146 jours de travail au titre de la période 2019/2020 avant sa sortie le 7 février 2020.

Concernant sa rémunération, en partant d'une base de 60 000 € pour 210 jours travaillés dus:

$$(60\,000 / 210) * 146 = \underline{41\,714,29 \text{ €}} \text{ chiffre arrondi.}$$

Le salarié sortant le 7 février 2020, devra donc avoir perçu une rémunération de 41 714,29 € depuis le 1^{er} juin 2019.

Exemple de nombre de JNT auquel le salarié peut renoncer

Cas d'espèce :

Un salarié bénéficiant de 3 jours de congés d'ancienneté conventionnels par an, souhaite renoncer à des JNT pour la période 2019/2020. Le plafond maximal de jours travaillés est calculé de la façon suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Valeur P pour 2019/2020} - 3 \text{ CA} \\ & 226 - 3 = 223 \end{aligned}$$

Le salarié ne pourra donc pas travailler plus de 223 jours dans l'année. Il renoncera donc au maximum à 13 JNT en 2019/2020. Il ne lui en restera plus que 3.

NS DN

Exemple de report de congés payés pour un salarié de retour d'un long arrêt maladie

Cas d'espèce :

Un salarié a acquis 25 jours de congés payés ouverts au cours de la période 2019/2020. Ces jours doivent normalement être pris le 31 mai 2021 au plus tard.

Cependant, ce salarié est longuement arrêté pour maladie du 1er juillet 2020 au 5 décembre 2021.

Les jours de congés acquis au titre de la période 2019/2020 et restant à prendre, **doivent être pris le 31 août 2022 au plus tard (31 mai 2021 + 15 mois)**. A défaut, ils sont définitivement perdus.

MS
DH

Exemple d'un salarié signataire d'une convention individuelle de forfait jours reportant une partie de ses congés payés

Cas d'espèce :

Un salarié au forfait jours a acquis 25 jours ouvrés de congés payés en 2019/2020. Il en a posé 20 du 1er juin 2020 au 31 mai 2021.

Il peut poser les 5 autres restants jusqu'au 31 décembre 2021. Après, ils seront définitivement perdus.