

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

L'association Services Emplois Familiaux (SEF), dont le siège social est situé sis 17, Rue François Guhur – La Petite Forêt - à AURAY (56400), immatriculée sous le numéro SIREN 390.758.514, représentée par Madame Margaret SAUVAGEOT agissant en qualité de Présidente, en vertu des pouvoirs dont elle dispose.

d'une part,


Et :

L'organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Madame Marielle LE PRIELLEC, agissant en qualité de délégué syndical titulaire de l'entreprise,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord conclu en application de l'article L. 2232-16 du Code du travail, les négociations s'étant déroulées dans le respect, des principes suivants :

- Respect du principe d'indépendance dans la négociation ;
- Fixation d'un calendrier de négociation ;
- Liste des informations à remettre en vue de cette négociation ;
- Faculté de prendre attache auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ;
- Elaboration conjointe du projet d'accord.

MLP  1

Préambule

L'association exerce une activité de services à la personne incluant notamment l'aide et l'accompagnement à domicile.

L'activité des services à la personne se caractérise par une fluctuation constante des besoins des usagers, surtout lorsqu'il s'agit de personnes fragiles et dépendantes, engendrant une importante variation d'horaires pour les intervenants.

Ainsi, les évolutions de la législation combinées à l'évolution des rythmes de vie collectifs ont conduit l'association et les représentants du personnel à s'interroger sur les modalités d'aménagement du temps de travail au sein de l'association.

En effet, l'association comme les représentants du personnel sont arrivés au constat que l'aménagement du temps de travail au sein de l'association SEF devait être rénové et adapté au contexte social et économique actuel, et ce, afin de permettre une meilleure gestion des emplois du temps du personnel sur l'année civile.


Ce nouveau mode d'organisation du travail au sein de l'association entend également favoriser le bien-être au travail, à travers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et nécessités personnelles et familiales.

En conséquence, les parties ont engagé la négociation du présent accord qui porte sur différents thèmes liés à la durée du travail organisée sur l'année civile, le contingent annuel d'heures supplémentaires, ainsi que sur l'organisation et la prise des congés payés au sein de l'association sur l'année civile.

Par ailleurs, les parties s'entendent sur le fait que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés déjà en poste dans l'association ainsi qu'aux nouveaux embauchés.

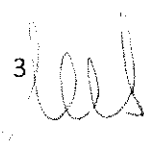
Enfin, le présent accord conserve pour cadre général les dispositions de la convention collective « Aide à domicile : accompagnement, soins et services » et notamment celles prévues au Titre V « Durée et organisation du temps de travail », ainsi que les dispositions de l'accord « temps modulés » du 30 Mars 2006. Il n'en déroge que sur les points spécifiquement mentionnés ci-après.

Néanmoins, le présent accord se substitue aux accords d'entreprise précédemment conclus et relatifs à l'aménagement annuel du temps de travail.

 MLP

Sommaire

Préambule.....	2
Sommaire	3
Chapitre I - CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD.....	4
Article 1 Cadre juridique	4
Chapitre II - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
Article 2 Champ d'application	5
Article 3 Thématiques négociées	5
Chapitre III - MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE CIVILE	6
Article 4 Dispositions communes aux salariés engagés à temps plein et à temps partiel.....	6
Article 5 Organisation de la durée du travail pour les salariés à temps complet (35h/s)	12
Article 6 Organisation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.....	16
Chapitre VI – CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU DELA DU CONTINGENT ET CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS –.....	20
REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT.....	20
Article 7Contingent d'heures supplémentaires maximales.....	20
Article 8 Modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos	20
Article 9 Repos compensateur de remplacement(RCR)	21
Chapitre VI – ORGANISATION DES CONGES PAYES SUR L'ANNEE CIVILE	22
Article 10 Mise en place et adaptation des congés payés sur l'année civile.....	22
Chapitre IX – DISPOSITIONS FINALES	25
Article 11 Commission paritaire de suivi de l'accord.....	25
Article 12 Dispositions relatives à l'accord.....	26
Article 13 Dépôt - Publicité	27

MCP³ 

Chapitre I - CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1 Cadre juridique

Le présent accord est également conclu dans le cadre :

- de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- de 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 ;
- de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective;
- des articles L.3121-41 et suivants du code du travail, notamment l'article L.3121-44 (annualisation) ;
- des articles L.3121-30, L.3121-33 et D.3121-24 du code du travail (contingent annuel et contrepartie obligatoire sous forme de repos) ;
- des articles L.3141-10 et L.3141-15 du code du travail (congés payés),
- de la convention collective « Aide à domicile : accompagnement soins et services » (IDCC 2941) applicable lorsque celle-ci est spécifiquement visée.

 MLP

Chapitre II - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 2 Champ d'application

Le présent accord concerne **l'ensemble des salariés de l'association en contrat à durée indéterminée et déterminée, et ce, quelle que soit sa catégorie.**


Des modalités particulières d'application sont prévues pour le personnel titulaire de contrats de travail à temps partiel concernant l'aménagement annuel du temps de travail.

Toutefois, les salariés employés dans le cadre d'une convention annuelle de forfait jours (Titre V - Chapitre 4 de la convention collective nationale « Aide à domicile : accompagnement, soins et services ») ne sont pas concernés par le mode d'organisation du temps de travail prévu par le présent accord.

Article 3 Thématiques négociées

Le présent accord a pour objet de définir les règles d'aménagement du temps de travail pour l'ensemble des salariés de l'association à l'exclusion des cadres autonomes employés dans le cadre d'une convention annuelle de forfait jours.

Sera également déterminé par le présent accord, le contingent annuel des heures supplémentaires ainsi que les nouvelles modalités tenant à l'organisation et à la prise des congés payés en les appréciant sur l'année civile.

MCP  5

Chapitre III - MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE CIVILE

Article 4 Dispositions communes aux salariés engagés à temps plein et à temps partiel

4-1 Objet de l'accord

Le présent chapitre a pour objet l'aménagement du temps de travail et la répartition des horaires de travail sur 12 mois consécutifs, conformément aux articles L.3121-44 et suivants du code du travail. Il définit les modalités de mise en œuvre et d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année dans l'association, pour les salariés à temps plein et à temps partiel.

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois consécutifs est de permettre sur une année de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié en dessous et au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne de travail mentionnée au contrat. Les heures réalisées chaque semaine ou mois au dessus de cette durée venant compenser automatiquement les heures en deçà et ne donnent donc pas lieu à une quelconque majoration.

Le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sera ainsi déterminé en fin de période de référence, celle-ci étant définie par le présent accord du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

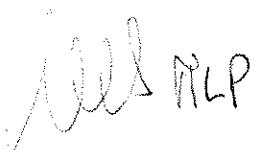
4-2 Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est défini de la manière suivante, et ce, conformément aux dispositions de la convention collectives « Aide à domicile : accompagnement soins et services » dans son Titre V. Durée et organisation du temps de travail – Chapitre 1. La durée du travail – A. Principes généraux sur la durée du travail - Article 2. Définition du temps de travail effectif :

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont donc notamment des temps de travail effectif :

- les temps de soutien,
- les temps de concertation ou coordination interne,
- les temps de concertation et de synthèse avec des professionnels externes à l'entreprise,
- les temps de rédaction des évaluations,
- les « temps morts » en cas d'absence de l'utilisateur pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence n'est pas signalée,
- les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif,
- les temps d'organisation et de répartition du travail,
- les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail,
- les temps passés à la visite de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires,

 RLP

- les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles,
- le temps passé en droit d'expression dans le cadre des dispositions conventionnelles,
- le temps de délégation des institutions représentatives du personnel.

A l'inverse, sans que cette liste ne soit considérée comme exhaustive, **ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :**

- les temps de pause,
- les congés payés,
- le temps nécessaire au déjeuner,
- la contrepartie obligatoire en repos, les jours fériés et chômés.

4-3 Temps de repas

Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à une demi-heure. Cette demi-heure ne peut en aucun cas comprendre un temps de déplacement lié à une intervention.

Le temps consacré au repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf si le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur.

4-4 Durée minimale d'intervention

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des recommandations officielles en matière de bienveillance, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

4-5 Amplitude du travail

L'amplitude du travail ne peut excéder 12 heures sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum avec l'accord du salarié.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.


4-6 Durée quotidienne et hebdomadaire moyenne du travail

Conformément à l'article L.3121-19 du code du travail, il peut être dérogé à la durée maximale de 10 heures de travail effectif à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

Cette dérogation ne concernera que les cas particuliers listés ci après et se fera en accord avec le salarié :

- Pour les salariés employés dans le cadre de la garde d'enfant(s),
- Pour les salariés employés aux missions d'aide à la personne (avec un maximum de deux séquences de travail le jour considéré).

Concernant les salariés à temps complet, la durée hebdomadaire de travail pourra être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 48 heures sur une semaine donnée exceptionnellement et en accord avec le salarié concerné.

MLP 

4-7 Repos quotidien et pause

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Chaque salarié ayant accompli 6 heures de travail consécutives aura droit à un temps de pause de 20 minutes, non considéré comme du temps de travail effectif, à l'exception des salariés employés dans le cadre de la garde d'enfant(s) et/ou dans le cadre de l'aide à la personne pendant plus de 6 heures consécutives.

4-8 Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures (1 jour), auquel s'ajoute, accolé, le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures consécutives.

Par ailleurs, quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs.

4-9 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement annuel du temps de travail (temps complet ou temps partiel) est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Cette rémunération sera donc indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif et/ou non indemnisée.

Enfin, les parties conviennent que la rémunération des salariés à temps partiel est, en tout état de cause, proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

4-10 Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

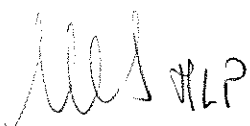
Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit ou par mail lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié, par courrier ou par mail.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours calendaires et dans la limite de 4 jours calendaires, sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

En cas d'urgence, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :



- remplacement d'un collègue en absence non prévue (liste non limitative) : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
- retour d'hospitalisation non prévu ;
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée ;
- décès du bénéficiaire du service ;
- hospitalisation ou urgence médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence ;
- arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service ;
- carence du mode de garde habituel ou des services assurant habituellement cette garde.

Concernant ces modifications de planning (délais inférieur à 4 jours calendaires), il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

La communication des modifications de planning interviendra soit par email, soit oralement par appel téléphonique, ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal ou sms. Il est alors demandé au salarié de confirmer à l'association qu'il a bien pris connaissance de la modification afin de permettre à celle-ci d'organiser le temps d'intervention.

Les contreparties :

- en contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours calendaires et supérieur à 4 jours calendaires, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre), la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- les salariés s'engageant à accepter les **interventions d'urgence** (délai de prévenance inférieur à 4 jours calendaires) bénéficieront, par année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre), d'un jour de congé supplémentaire, au choix de l'employeur, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions : au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.


4-11 Décompte et contrôle du temps de travail

En application de l'article D.212-21 du code du travail, le temps de travail est décompté et contrôlé.

Le décompte des heures de travail se fait par le biais du système dit « DOMATEL » en place dans l'association. La procédure applicable est détaillée dans le livret d'accueil remis à tous les salariés lors de leur embauche.

L'association se réserve le droit de modifier le mode de décompte et de contrôle du temps de travail effectif après information des institutions représentatives du personnel.

Tous changements de système de décompte ne pourront pas remettre en cause le présent accord.

MLP 

4-12 Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence pour l'aménagement du temps de travail (entrée ou sortie en cours de période de référence), sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Ces régularisations seront les suivantes :

- **Constat d'un solde positif (rémunération lissée hors congés payés et jours fériés < rémunération du temps de travail effectif)**

En cas de constat d'un solde positif, il sera procédé à un rappel de salaire avec, le cas échéant, application des majorations légales.

- **Constat d'un solde négatif (rémunération lissée > rémunération du temps de travail effectif)**

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération « trop perçue » demeurera acquise uniquement dans les cas suivants :

- Licenciement pour motif économique,
- Licenciement pour inaptitude médicalement constatée,
- Départ à la retraite dont l'employeur est informé à l'avance,
- Si l'horaire annuel de référence recalculé n'est pas atteint du fait de l'employeur.

Dans tous les autres cas, il sera procédé à une compensation sur le solde de tout compte lors de la dernière échéance de paie dans le respect des dispositions légales.

4-13 Traitement des absences durant la période de référence

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération calculée en fonction du nombre de jours ouvrés du mois et de la durée du travail journalière moyenne prévue au contrat.

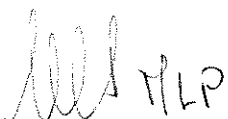
4-14 Modification de la durée du travail en cours de période de référence

Si au cours de la période de référence telle que définie à l'article 4-1 du présent accord, les parties décident par un avenant au contrat de travail d'augmenter ou de réduire la durée du travail initialement convenue, la durée du travail à effectuer sur la totalité de la période de référence sera calculée au prorata temporis de la durée du travail sur les différentes périodes. La fiche de décompte des heures potentielles pouvant être effectuées en indiquera le calcul.

4-15 Rémunération des heures de délégation pour les salariés élus

Il est rappelé que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif. Dès lors, elles doivent être rémunérées par l'employeur à échéance normale.

Le fait de prendre des heures de délégation durant son temps de travail n'aura donc aucune incidence en termes de rémunération, incluant les primes et majoration normalement perçues en situation habituelle de travail.



4-16 Compteur individuel de suivi

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen contractuel de chaque salarié, un compteur individuel de suivi des heures est tenu pour chaque salarié.

Ce compteur fera apparaître pour chaque mois de travail :

- Le nombre d'heures de travail effectif et assimilées ;
- Le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
- L'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail moyen effectif prévu ;
- Le solde cumulé depuis le début de la période d'aménagement annuel du temps de travail.

Article 5 Organisation de la durée du travail pour les salariés à temps complet (35h/s)

5 Aménagement annuel du temps de travail L'activité de l'association ne peut être gérée dans le cadre d'un horaire hebdomadaire linéaire. Dès lors, il a été décidé de mettre en œuvre un régime d'aménagement annuel du temps de travail du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ce mode d'aménagement de la durée du travail vise à assurer la pérennité de l'association tout en garantissant la meilleure adéquation entre la vie personnelle des salariés, la nécessité d'assurer la satisfaction des clients et la charge de travail à traiter.

Il est rappelé à titre d'information, les dispositions légales applicables :

- L'article L.3121-41 du code du travail permet de répartir la durée de travail sur des périodes que l'accord d'entreprise détermine dans le respect des dispositions d'ordre public ;
- Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence et/ou au-delà de la limite haute du temps de travail ;
- Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

5-1 Les salariés concernés

Sont concernés par le présent article, l'ensemble des salariées employés dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet, et ce, quelque soit leur classification et leur statut.

Les dispositions du présent accord seront également pleinement applicables aux salariés engagés selon un contrat à durée déterminée à temps complet au sein des services de l'association soumis à l'aménagement annuel du temps de travail.

5-2 Principe de l'aménagement annuel du temps de travail au sein de l'association

L'aménagement annuel du temps de travail mise en place conformément aux dispositions de l'article L.3121-41 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

L'aménagement annuel du temps de travail est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle définie.

La durée annuelle de travail effectif dans l'entreprise est fixée à 1600 heures du 1^{er} janvier au 31 décembre (période de référence) pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés (5 semaines). Cette durée annuelle du travail prend en compte les incidences de la journée de solidarité.

MLP

Pour les salariés à temps complet présents durant toute la période de référence, la durée annuelle de 1600 heures résulte de la formule suivante :

- 365 jours calendaires du 1^{er} janvier au 31 décembre
- 104 jours de repos hebdomadaire
- 25 jours de congés payés (*donnée susceptible de varier en fonction des congés payés supplémentaires*)
- 7,42 jours fériés chômés et payés

.....

= 228.58 jours de travail du 1^{er} janvier au 31 décembre

÷ 5 jours de travail par semaine

.....

= 45.72 semaines travaillées du 1^{er} janvier au 31 décembre

× 35 heures de travail effectif par semaine

.....

= **1600 heures de travail effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre**

Pour les salariés qui ne seront pas présents durant toute la période de référence, un calcul similaire sera effectué au prorata du temps de présence compris dans la période de référence. Ainsi, les jours fériés chômés et payés seront proratisés en fonction du temps de présence compris dans la période de référence sur la base de 7,42 jours.

5-3 Amplitude et programmation de l'annualisation

Les parties s'accordent sur le fait que l'horaire de travail ci-dessus mentionné peut être intégralement réparti entre les 52 semaines de la période de 12 mois consécutifs allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. En conséquence, les heures correspondant à l'horaire prévisionnel sont des heures normales quelle que soit la durée du travail.

Par ailleurs, l'horaire hebdomadaire de travail variera autour de l'horaire moyen de 35 heures, dans le cadre de la période d'aménagement annuel du temps de travail retenue, afin que les périodes de haute et de basse activité se compensent.

La limite inférieure de l'horaire de travail est fixée à :

- 24 heures par semaine pour le cas général ;
- ou 21 heures par semaine dans le cas particulier des horaires à la quatorzaine ;
- ou entre 0 heure et 24 heures pour les salariés employés dans le cadre de la garde d'enfant(s) et avec l'accord dudit salarié.

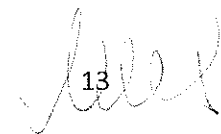
Toutefois, à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur ou vice et versas, la limite inférieure de l'horaire de travail pourra être fixée à 0 heure pour des semaines données.

La limite supérieure de l'horaire de travail ne pourra excéder 42 heures par semaine.

Le nombre de jours travaillé par le salarié sur la semaine pourra donc fluctuer jusqu'à 6 jours dans le respect de l'article 4-8 du présent accord.

5-4 Durée minimale par jour travaillé

La durée quotidienne de travail effectif (durée minimale d'intervention) ne peut être inférieure à 3 heures dès lors qu'une journée a été commencée sauf dans les cas suivants : salariés à temps partiel (voir ci après), cas d'intervention suite à astreinte.

MLP  13

5-5 Répartition des horaires de travail

La plage horaire hebdomadaire est déterminée sur la semaine civile (du Lundi à 00h00 au Dimanche à 24h00).

5-6 Calcul de la rémunération mensuelle lissée

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de 35 heures par semaine (soit 151,67 heures mensuelles) afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

5-7 Régime des heures de travail effectuées en cours et au terme de la période de référence

➤ Régime des heures comprises entre 35 heures et 42 heures / semaine

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires lorsqu'elles sont compensées par des temps de repos pendant la période de référence. Dans ces conditions, ces heures :

- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- ne donnent pas lieu aux repos compensateurs ;
- ne supportent pas les majorations légales pour heures supplémentaires.

En cours de période de référence, la récupération (semaine basse) s'effectuera à l'initiative de l'employeur pour répondre aux besoins d'organisation du service ou à l'initiative du salarié sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

Dans le cas où, en fin de période de référence, le compteur faisait apparaître que la durée du travail effectivement réalisée par le salarié est inférieure à 1600 heures (hors congés payés), le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qui lui a été versée sauf refus d'exécuter des heures en cours de période de référence.

➤ Dépassement de la durée hebdomadaire de travail (calcul au cours du mois)

Les heures de travail effectuées au-delà de la limite supérieure (42 heures) sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application des dispositions du code du travail.

➤ Dépassement de la durée annuelle de travail (calcul en fin de période de référence)

En fin de période d'annualisation, si l'horaire annuel de référence est dépassé (1600 heures pour une année complète hors congés payés), seules les heures effectuées au-delà de 1607 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures donneront lieu soit à paiement avec majoration, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent (RCR) en application de l'article L.3121-33 du code du travail qui devra être pris dans le délai de 12 mois suivant la fin de la période de référence.

Le choix pour l'une ou l'autre de ces options sera pris par l'employeur après consultation du salarié concerné.

 MLP

En cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera recalculé.

Article 6 Organisation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel

6 Salariés concernés Sont concernés par le présent article, l'ensemble des salariés de l'association employés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, et ce, quelque soit leur classification et leur statut.

De plus, les dispositions du présent accord seront pleinement applicables aux salariés engagés selon un contrat à durée déterminée à temps partiel au sein des services de l'association soumis à l'aménagement annuel du temps de travail.

6-1 Principe de l'aménagement annuel du temps de travail pour les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, il est précisé que :

- L'horaire peut être intégralement réparti entre les 52 semaines de la période de 12 mois consécutifs allant du 1^{er} janvier au 31 décembre ;
- La durée moyenne de travail hebdomadaire fixée au contrat ne peut en principe être inférieure à 24 heures sauf demande écrite du salarié dans les conditions prévues par la loi ;
- Dans ce cas, la convention collective « Aide à domicile : accompagnement, soins et services » prévoit des dérogations à cette durée minimale de 24 heures, et ce, dans les conditions suivantes :
 - la durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois,
 - ou deux cents heures par trimestre,
 - ou huit cents heures par an.
 - lorsque la situation ne permet pas d'assurer l'une de ces durées minimales, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation des délégués du personnel, s'ils existent ;
- La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en-deçà dans la limite de la moitié (50%) de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) et ramenée à la semaine, à condition que, sur 1 an, la durée du travail effectif n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle ;
- Toutefois pour les salariés employés dans le cadre de la garde d'enfant, la limite basse pourra être inférieure à la moitié (50%) de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat et avec l'accord du salarié. Dans ce cadre, la limite inférieure de l'horaire de travail pourra être ramenée à 0 (zéro) heure par semaine dans le cadre des vacances scolaires (hors congés d'été) ;
- De même, à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur ou vice et versas, la limite inférieure de l'horaire de travail pourra être portée à 0 (zéro) heures par semaine ;
- La durée hebdomadaire de travail effectif des semaines « hautes » ne pourra jamais être portée à hauteur de la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures). De même,

la durée du travail pour un salarié à temps partiel sur la période de référence de 12 mois consécutifs est obligatoirement inférieure à 1600 heures (hors congés payés) ;

- En cours de période d'aménagement annuel du temps de travail, des périodes de basse activité (ou récupération) pourront être prises à l'initiative de l'employeur pour répondre aux besoins d'organisation du service avec l'accord du salarié ou à l'initiative du salarié sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

Un avenant au contrat de travail formalisant l'aménagement annuel du temps de travail sera remis aux salariés à temps partiel qui sont concernés par le présent accord.

Dans le cadre de la détermination de la répartition des horaires de travail, la société s'efforcera de prendre en compte les contraintes familiales des salariés concernés.

6-2 Calcul de la durée annuelle de référence

Les parties conviennent que la période de référence retenue est l'année civile.

Le volume annuel des heures d'aménagement annuel du temps de travail des salariés à temps partiel sera calculé sur la base de l'horaire à temps partiel inscrit au contrat du salarié de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle.

Le nombre d'heures à effectuer durant la période de référence sera communiqué individuellement au salarié étant entendu que pour les salariés à temps partiel, la durée annuelle de travail effectif résultera de la même formule que pour les salariés à temps complet, soit :

- 365 jours calendaires du 1^{er} janvier au 31 décembre
- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés (*donnée susceptible de varier en fonction des congés payés supplémentaires*)
- 7,42 jours fériés chômés et payés

.....
= 228.58 jours de travail du 1^{er} janvier au 31 décembre
÷ 5 jours de travail par semaine

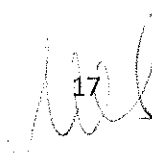
.....
= 45.72 semaines travaillées du 1^{er} janvier au 31 décembre
× nombre d'heures de travail effectif par semaine inscrit au contrat

.....
= **nombre d'heures de travail effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre**

Pour les salariés qui ne seront pas présents durant toute la période de référence, un calcul similaire sera effectué au prorata du temps de présence compris dans la période de référence. Ainsi, les jours fériés chômés et payés seront proratisés en fonction du temps de présence compris dans la période de référence sur la base de 7,42 jours.

6-3 Répartition des horaires de travail

La plage horaire hebdomadaire est déterminée sur la semaine civile (du Lundi à 00h00 au Dimanche à 24h00).

MCP  17

6-4 Calcul de la rémunération mensuelle lissée

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de l'horaire à temps partiel de référence prévu au contrat de travail du salarié afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

6-5 Régime des heures de travail effectuées en cours et au terme de la période de référence

➤ *Régime des heures comprises dans la limite de la moitié de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat et ramenée à la semaine*

Les heures effectuées dans la limite de la moitié (50%) de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat, ne sont pas considérées comme des heures complémentaires lorsqu'elles sont compensées par des temps de repos (semaine basse) pendant la période de référence.

Dans ces conditions, ces heures ne supportent pas les majorations légales pour heures complémentaires.

➤ *Régime des heures effectuées au-delà de la limite de la moitié de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat et ramenée à la semaine*

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la moitié de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat et ramenée à la semaine sont des heures complémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré.

➤ *Dépassement de la durée annuelle de travail (calcul en fin de période de référence)*

En fin de période d'aménagement annuel du temps de travail, si l'horaire annuel de référence est dépassé, les heures effectuées au-delà de celui-ci sont des heures complémentaires.

Elles seront majorées conformément aux dispositions suivantes :

- Majoration de 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 10 % de l'horaire annuel d'aménagement du temps de travail ;
- Majoration de 25% au-delà et dans la limite du 1/3 de l'horaire annuel.

6-6 Les interruptions de travail

Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3.

La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours sur deux semaines.

6-7 Durée minimale par jour travaillé

La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixée à 1 heure.

MLP

6-8 Egalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant au sein de l'association, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords collectifs de branche, des accords d'entreprise ou des usages, et ce, au prorata de leur temps de travail.

L'association garantit au salarié à temps partiel, un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle. A sa demande, le salarié à temps partiel pourra être reçue par un membre de la Direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

Enfin, les parties souhaitent rappeler que le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps plein ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

**Chapitre VI – CONTINGENT ANNUEL D’HEURES SUPPLEMENTAIRES -
HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU DELA DU CONTINGENT ET
CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS –
REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT**

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne concernent que les salariés employés dans le cadre d’un contrat de travail à temps complet. En conséquence, les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par le présent chapitre.

Les heures supplémentaires sont calculées en fin de période d’aménagement annuel du temps de travail ou au moment de la rupture du contrat en fonction de l’horaire de travail réellement accompli par le salarié eu égard à la rémunération lissée perçue.

Pour rappel, si l’horaire annuel de référence est dépassé (1600 heures pour une année complète hors congés payés) en fin de période d’annualisation, seules les heures effectuées au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires.

Article 7 Contingent annuel d'heures supplémentaires maximales

Conformément à l’article L.3121-30 du code du travail, le contingent annuel d’heures supplémentaires est fixé à 75 heures pour les salariés volontaires (accord écrit).

Pour les autres salariés, le contingent restera fixé à 50 heures.

Article 8 Modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos

Au-delà de ces contingents, les heures supplémentaires réalisées par le salarié ouvriront droit en sus des majorations légales applicables, à une contrepartie obligatoire en repos équivalent à 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel.

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Le repos est alors pris par journée entière ou demi-journée, et ce, uniquement pendant les périodes de basse activité. Ces journées entières ou demi-journées seront déduites du droit à contrepartie obligatoire en repos à hauteur du nombre d’heures de travail que le salarié aurait dû travailler pendant cette période.

8 Demande du salarié

Le salarié fait sa demande par écrit au moins deux semaines à l’avance, en précisant la date et la durée du repos souhaité.

8-1 Information du salarié

L’employeur doit répondre au salarié dans un délai maximum de 4 jours ouvrés suivant la réception de la demande.



Il peut différer le repos, mais uniquement en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'association.

Lorsque des impératifs de fonctionnement empêchent des salariés de prendre simultanément leur repos, l'employeur applique un ordre de priorité précis :

- 1 les demandes déjà différées,
- 2 la situation de famille,
- 3 l'ancienneté dans l'association.

L'employeur informe le salarié individuellement de la validation de son repos ou du report de celui-ci.

Article 9 Repos compensateur de remplacement(RCR)

Le repos compensateur de remplacement permet de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations correspondantes par un repos compensateur correspondant (Article L.3121-24 du Code du Travail).

Le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent sera décidé par la Direction après avis du salarié concerné.

Les parties conviennent que le repos compensateur est, en règle générale, pris par journée entière, uniquement lors des périodes de baisse d'activité.

Si une demande particulière à l'initiative du salarié était refusée, ce refus sera présenté aux représentants du personnel à la fin de chaque trimestre civil.

Article 10 Mise en place et adaptation des congés payés sur l'année civile

Compte tenu des difficultés soulevées pour l'appréciation des droits à congés, il s'avère qu'un traitement à l'année civile simplifie la tenue des compteurs individuels et satisfait ainsi les souhaits des salariés.

10 Principe des congés payés Tout salarié de l'entreprise quelle que soit sa catégorie professionnelle a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Il est prévu dans l'association que les congés sont acquis en jours ouvrés, soit 25 jours maximum pour une année complète.

S'y ajoutent les congés conventionnels dans les conditions fixées par les conventions et accords de « l'Aide à domicile : accompagnement, soins et services » tant qu'ils demeurent applicables à l'association.

10-1 Période d'acquisition des congés payés

En application de l'article L. 3141-10 du code du travail, il est décidé de fixer la période de référence pour l'acquisition des congés payés sur l'année civile.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est donc fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

10-2 Période de prise des congés payés

La période de référence pour la prise des congés payés est également fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Aucun décalage de période ne sera appliqué.

En application de l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Lors de chaque embauche, en fonction de la date d'entrée, le salarié sera informé du nombre de jours de congés à prendre jusqu'à la fin de l'année en cours. Ce calcul sera effectué en jours ouvrés selon les modalités fixées par le code du travail.

Pour tout salarié dont le contrat est en cours au 1er janvier, le nombre de jours de congés est fixé à cinq semaines, correspondant à 25 jours ouvrés (hors congés conventionnels supplémentaires).

MLP

Afin de préserver son droit à repos, chaque salarié doit poser et prendre ses jours de congés avant le 1^{er} janvier de l'année suivante. La Direction veillera à ce que cette règle soit respectée.

10-3 Report éventuel des congés payés

Des reports de congés payés seront cependant applicables selon les dispositions légales (maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle) intervenant en cours de période. Les congés acquis devront alors être pris sur la période civile suivant le retour effectif du salarié.

A titre exceptionnel, des reports pourront être effectués sous réserve d'une demande écrite du salarié et après acceptation de l'employeur. Le report devra être effectué sur l'année civile suivant celle de l'acquisition du congé.

10-4 Nombre de jour de congés payés

Le nombre de jours de congés dont est informé le salarié en début d'année ou lors de son embauche pourra toutefois être revu en cas d'événements ou absences non assimilés à du temps de travail effectif (congés sans solde, absence maladie, ...).

De même en cas de départ en cours d'année (démission, licenciement, rupture conventionnelle ...), dès connaissance de la situation, le compteur individuel de congés payés sera régularisé en fonction de la durée de présence effective sur l'année. Une information sera alors remise au salarié par écrit pour l'informer de ses droits réels révisés.

En tout état de cause, les jours de congés non pris feront l'objet du règlement d'une indemnité compensatrice calculée selon les conditions légales et réglementaires en vigueur au moment du départ du salarié.

A l'opposé, en cas de jours de congés pris au-delà des droits réévalués, le salarié sera débiteur de l'indemnité correspondante. Un compte de compensation sera établi entre l'employeur et le salarié pour apurer l'indemnité indue avant le départ effectif de l'entreprise. Si cette solution n'est pas matériellement applicable, le salarié s'engagera à reverser le montant de l'indemnité indue au-delà du terme du contrat selon un calendrier fixé avec l'employeur.

10-5 Prise de congés payés

En raison de l'activité saisonnière forte, en ce qui concerne la prise des congés payés, sauf exception faisant l'objet d'une autorisation expresse de la Direction et sous réserve du nombre total de jours acquis, deux semaines de congés payés devront être prises en priorité entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Afin de préserver leur droit à repos, durant cette période les salariés devront au moins poser deux semaines consécutives.

10-6 Modification des dates de congés payés

En cas de besoins de l'association notamment liés à l'accompagnement des clients fragiles, l'employeur se réserve la faculté de modifier l'ordre et les dates des départs en congés en respectant un délai minimum de deux semaines.

10-7 Congés de fractionnement

La période légale de prise du congé payé principal se situe entre le 1er mai et le 31 octobre.

MLP

Chapitre IX – DISPOSITIONS FINALES

Article 11 Commission paritaire de suivi de l'accord

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

Cette commission a pour fonction de veiller à la mise en œuvre des dispositions du présent accord et de résoudre les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation qui se poseraient.

11 Composition de la commission

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la mise en place d'une commission composée de deux membres de la Direction (la Directrice de l'association et la Présidente) et des membres de la délégation syndicale représentative dans l'entreprise (le/les délégués syndicaux éventuellement accompagnés de deux personnes représentant l'organisation syndicale).

Elle pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour, des représentants de différents services ainsi que des experts externes à la société.

11-1 Réunion de la commission

Les réunions seront présidées par la Directrice de l'association(ou l'un de ses représentants) qui devra prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

La première réunion a lieu au plus tard douze mois après l'entrée en vigueur du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente. La commission se réunira ensuite une fois par an si les besoins l'exigent.

Par ailleurs, la commission paritaire peut se réunir à tout moment sur saisine de l'un de ses membres si une question particulière le justifie.

La saisine de la commission est effectuée par lettre adressée à chacun de ses membres par la partie la plus diligente. Cette lettre indique l'ordre du jour de la réunion accompagnée de la copie des documents éventuellement nécessaires.

Dans cette hypothèse, la commission doit se réunir dans les 15 jours de la notification de la saisine du Président.

11-2 Avis de la commission

La commission émet des avis qui sont consignés dans un procès-verbal porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Pour rendre son avis, la commission peut décider à l'unanimité de ses membres d'entendre toute partie.

11-3 Temps passé aux réunions de la commission

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail.

WLP ²⁵ *[Signature]*

Article 12 Dispositions relatives à l'accord

12 Durée – clause de revoyure

Le présent accord est expressément conclu pour une **durée indéterminée**.

Il annule et remplace tout document interne à l'association ayant le même objet, sous quelque forme que ce soit.

Il entrera en vigueur **le 1^{er} janvier 2019**.

12-1 Suivi et clause de rendez-vous (article L.222-5-1 du code du travail)

Afin d'examiner l'application du présent accord et ses éventuelles difficultés de mise en œuvre, les parties au présent accord se réuniront, à l'initiative de la Direction, une première fois dans l'année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis, une fois tous les deux ans, à l'initiative de l'une des parties.

Ces réunions donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal par la Direction. Ce procès verbal sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

12-2 Révision de l'accord (article L.2222-5 du code du travail)

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord à l'issue d'un délai d'un an suivant sa date d'application. Il s'agit d'une procédure permettant d'adapter les dispositions du présent accord.

La demande doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie, en indiquant les dispositions dont la révision est demandée, et les propositions de remplacement.

Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre, les parties ouvriront une négociation.

Les dispositions dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant, ou à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

12-3 Dénonciation (article L.2222-6 du code du travail)

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque période annuelle de référence, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'autre partie.

Les dispositions de l'article L.132-8 du code du travail s'appliquent.

S'il s'avérait que des dispositions légales ou réglementaires remettaient en cause les dispositifs relatifs à la durée du travail tels que prévus au présent accord, la Direction et les partenaires sociaux signataires pourraient être amenés à en revoir le contenu.

Article 13 Dépôt - Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction de l'association sur la base de données nationale via le site « TéléAccords » et sera également déposé au conseil de prud'hommes de VANNES (Article D.2231-2 du code du travail).

Par ailleurs, le présent accord sera expédié à la commission paritaire de branche (convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile) dont l'adresse postale est : CPPNI Branche de l'aide à domicile c/o AGFAP - 184 A rue du faubourg Saint Denis 75484 PARIS Cedex 10.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait à Auray, le 19. Décembre 2018
En 3 exemplaires originaux.

The logo consists of the word "Sef" in a bold, sans-serif font, with a horizontal line underneath it.

Services Emplois Familiaux

17, Rue Guhur · 56400 AURAY
Tél. 02 97 24 14 64 · Fax 02 97 24 23 27
sefauray@orange.fr
www.sef-morbihan.fr
Siret 390 758 514 00041 - APE 8899 B

MLP  27

