

Propositions FO (FNAS, FEETS, SNEPAT)

Avenant n°XXXX du XXXX de la convention collective nationale ÉCLAT (IDCC 1518) Relatif à la durée et l'organisation du temps de travail dans le cadre de la fusion des champs conventionnels ÉCLAT (IDCC 1518), des associations Familles Rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)

A la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches de fusion des champs d'application, de l'avenant n°195 relatif à la mise en place de la CPPNI unique et de l'accord de méthode en date du 9 février 2023 des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la Fédération nationale des associations Familles Rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles, ont lancé les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles de ces trois champs.

Il est rappelé que l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 9 février 2023, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

Article I - Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), Familles Rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 – Objet

Cet avenant modifie les titres V et VI de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il supprime l'article 10 de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) et l'accord relatif à la durée du travail du 21 juin 2014

de ladite CCN, ainsi que le titre V de la CCN des personnels Familles Rurales (IDCC 1031) et ses annexes suivantes : annexe 7 sur le forfait jours, annexe 8 sur l'aménagement du temps de travail et l'annexe 9 sur l'aménagement du temps de travail pour le secteur de l'animation et le périscolaire.

Article 4 – Substitutions des dispositions conventionnelles de la Branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN Familles Rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de Pêche de Loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant tel que prévu à son article **XXX**, les stipulations conventionnelles de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) relatives à la durée et l'organisation du temps de travail, dont les articles modifiés sont visés par le présent avenant, s'appliquent dans les conditions du présent texte aux structures relevant de la Branche Familles Rurales (CCN, IDCC 1031) et de la branche des Structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (CCN, IDCC 3203).

Article 5 – Durée et organisation du temps de travail

Cet article modifie le titre V de la CCN Eclat (IDCC 1518) intitulé « Durée du travail », à l'exception des articles 5.6 « Equivalences », 5.9 « Dispositions relatives aux temps partiel » et 5.10 « Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique ». Seule la numérotation de ces articles sera éventuellement modifiée par le présent texte.

Titre V de la CCN Eclat : Durée et organisation du temps de travail

Article 5.1 : Durée légale maximale de travail

Article 5.1.1 : Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 33 heures par semaine civile ou 1485 heures par an, jour de solidarité inclus. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article 5.1.2 : Durées maximales

Les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations éventuelles, sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder **40 heures** en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser **44 heures**.

Par ailleurs, la durée de travail effective quotidienne ne peut en principe excéder 10 heures par jour, sauf dispositions particulières légales et/ou conventionnelles.

Article 5.1.3 : Amplitude

5.1.3.1 : Définition

Il est rappelé que l'amplitude journalière est la durée comprise entre le début et la fin de journée de travail d'un salarié, composée des temps de travail effectif et temps de pause.

5.1.3.2 : Durée

L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder douze heures.

5.1.4 : Travail en coupure

5.1.4.1 : Définition

Le travail en coupure correspond à une journée de travail au cours de laquelle les horaires effectués par le salarié sont discontinus.

5.1.4.2 : Personnels concernés

La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure, à l'exception des postes de travail liés directement aux activités post et périscolaires (liste énumérée ci-dessous) pour lesquels le nombre maximum de coupures est porté à deux :

- Surveillants post et périscolaires ;
- Personnel de cuisine
- Animateurs post et périscolaires ;
- Animateurs de classes de découverte ;
- Personnel d'encadrement des activités post et péri scolaires (directeurs, directeurs adjoints) ;
- Personnel de service et d'entretien

5.1.4.3 : Régime

Pour ces emplois :

- Si la journée de travail ne comporte qu'une seule coupure, celle-ci peut être au maximum de 8 heures.
- Si la journée de travail comporte deux coupures, la durée cumulée de celles-ci ne peut excéder 8 heures.
- Pour les animateurs post et périscolaires dont la tâche consiste dans l'accueil des enfants d'école élémentaire, la durée de la coupure pourra être portée à 10 heures.

5.1.4.4 : Contrepartie

Pour tenir compte de la spécificité de ces emplois et dans le cas où la journée de travail du salarié comporte une coupure de plus de 2 heures ou deux coupures, celui-ci bénéficiera d'une prime de coupure.

La prime de coupure est fixée à 5 points. Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire. La rémunération de cette prime est proratisée par rapport à la durée de travail du salarié.

La prime ne peut être inférieure à 7 points de V1 – (ou conversion en % FR-PDL) la rémunération de cette prime n'est pas proratisée à la durée de travail du salarié

Article 5.1.5 : Dispositions particulières pour les jeunes travailleurs

Sont considérés comme des jeunes travailleurs :

- les salariés âgés de moins de 18 ans ;

Les mêmes règles s'appliquent également aux stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La durée du travail des jeunes travailleurs est soumise aux dispositions suivantes :

- les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et **33 heures** par semaine. A titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de la structure), 5 heures par semaine peuvent être accordées en plus à titre dérogatoire.

- aucune période de travail effectif interrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures ½. En cas de travail quotidien supérieur à cette durée, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

- la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, la durée minimale est portée à 14 heures consécutives.

- les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

- les jeunes travailleurs doivent bénéficier du repos dominical sauf dérogation légale.

Article 5.2 : Temps de travail effectif

Article 5.2.1 : Définition

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il est rappelé que le temps de travail effectif permet d'apprécier le respect des durées maximales de travail ainsi que, le cas échéant, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Article 5.2.2 : les temps de pause

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Les temps de pause, par principe, ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif sauf si les critères de définition dudit temps (être à la disposition de l'employeur, se conformer à ses directives et ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles) sont remplis. Ainsi, si ces critères de définition sont réunis, ce temps de pause est alors considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause obligatoire de 20 minutes. Si ce temps de pause correspond au temps de repas, celui-ci sera d'une durée minimale de 30 minutes. Ces temps sont assimilés à du travail effectif même si le salarié n'est pas à disposition de l'employeur.

5.2.3 : Les temps de déplacement

5.2.3.1 : Temps de déplacement domicile – lieu de travail habituel

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel ne constitue pas du temps de travail effectif.

5.2.3.2 : Temps de déplacement domicile – lieu de travail inhabituel

Le temps qui correspond à la différence entre le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail inhabituel et le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel est assimilé à du temps de déplacement entre deux lieux de travail (*sinon inégalité par rapport au salarié qui va embaucher sur son lieu de travail habituel avant d'aller sur son lieu de mission*)

Tout déplacement qui dépasse le temps de déplacement domicile-lieu de travail habituel est assimilé à du temps de travail effectif, rémunéré comme tel.

Pour les jours fériés et jours de repos hebdomadaires, la rémunération, relatif aux articles 5.4.2 à 5.4.4, s'applique.

À cela s'ajoute une contrepartie en repos comme suit :

- **50% du temps de trajet en dehors des horaires habituels de travail et une fois déduit le temps de trajet domicile-travail habituel.**
- **100% lorsque le déplacement est effectué sur les jours de repos hebdomadaires habituels et jours fériés.**

Pour les salariés cadres au forfait jour, la contrepartie en repos pour les déplacements sur les jours de repos hebdomadaires habituels s'applique.

5.2.3.3 : Temps de déplacement entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Article 5.2.4 : L'astreinte

Rappel FO : « Conformément aux articles 3121-9 à 3121-12 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer son travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

5.2.4.1 : Définition et champ d'application

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est fixée au sein de la structure, **après consultation des instances représentatives du personnel**, peuvent être amenés à effectuer des astreintes. Sont exclus de ces dispositions les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les contrats en alternance.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la structure **en présentiel ou à distance**.

Lorsqu'il y a une intervention du salarié en astreinte, sa durée est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet aller et retour.

5.2.4.2 : Mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail ou par avenant.

Pour les salariés soumis à des astreintes, l'employeur doit leur fournir un calendrier prévisionnel annuel N+1, au plus tard deux mois avant la fin de la période de référence, à défaut l'année civile.

Délai de prévenance pour une modification de planning : un mois calendaire.

Délai de prévenance pour circonstances exceptionnelles, (ex : conditions climatiques extrêmes, attentats, incendies... un arrêt maladie ne peut être considéré comme une circonstance exceptionnelle) : le délai d'un mois peut être ramené à 3 jours.

Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les salariés concernés par l'astreinte doivent recevoir en fin de mois, un document récapitulant la durée des astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition de l'inspection du travail, doit être conservé pendant une durée minimum de trois ans.

5.2.4.3 : Contreparties

L'astreinte donne lieu à une contrepartie financière ou en repos.

Concernant la contrepartie financière : elle est déterminée par l'employeur au sein de la structure **et ne peut être inférieure à ce qui suit :**

Contrepartie de l'astreinte :

	Contrepartie financière	Contrepartie en repos
Astreinte par nuit	1 % du salaire (ou XX points V1 arrondi au point supérieur)	1 heure d'astreinte = 30 minutes de repos
Astreinte par jours de repos habituels ou jours fériés	2 % du salaire (ou XX points V1 arrondi au point supérieur) 5% du salaire pour le 1^{er} mai (ou XX points V1 arrondi au point supérieur)	1 heure d'astreinte = 30 minutes de repos 1 heure d'astreinte = 1 heure de repos

Contrepartie de l'intervention pendant une astreinte : rémunération des heures effectuées en heures supplémentaires ou complémentaires + repos équivalent au temps d'intervention et trajet. Temps de trajet considéré comme temps de travail effectif.

Ces contreparties sont cumulatives.

FO : 5.2.5 dispositions particulières à l'accompagnement de groupe.

(rappel : L3121-13- code du travail : Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction. Il ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.)

Accompagnement de groupe en journée

1 heure travaillée = 1 heure payée. Les heures supplémentaires ou complémentaires ouvrent droit à une majoration de 50 %. (Reprise du point 5.4)

Si l'accompagnement est sur un jour habituel de repos ou un jour férié, celui-ci bénéficiera des dispositions de l'article 5.4 et suivants concernant le travail exceptionnel les jours de repos ou jours fériés.

Accompagnement de groupe Nuit :

Les personnels amenés à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées rendant leur présence nécessaire de jour comme de nuit sont soumis au

régime d'équivalence **pour les heures de nuit, dès lors qu'ils ne sont plus en face à face public :**

- **1 heure de présence nuit = 1 heure payée et si intervention, rémunération comme temps de travail effectif majoré à 50% et 100% au-delà de 44 heures.**

Si l'accompagnement est sur un jour habituel de repos ou un jour férié, celui-ci bénéficiera des dispositions de l'article 5.4 et suivants concernant le travail exceptionnel les jours de repos ou jours fériés

L'employeur doit garantir au salarié accompagnant :

- **Le logement indépendant (pour repos, congés pendant la période),**
- **Les heures et jours de repos planifiés.**

En cas d'annualisation du temps de travail, le déclenchement pour le calcul des heures supplémentaires reste fixé à 1485 heures.

Article 5.3 : Répartition de la durée hebdomadaire de travail

Article 5.3.1 : Principe

La durée hebdomadaire du travail effectif peut être répartie de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine.

5.3.2 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine **(samedi et dimanche ou dimanche et lundi), mais cela peut varier selon les nécessités de service, tout en conservant les deux jours consécutifs.**

Article 5.3.3 : Travail dominical

En cas de dérogations permanentes fixées par le Code du Travail ou du Code rural s'il s'applique, il pourra être fait application des règles relatives au travail du dimanche, dans les conditions fixées par le présent article, sous réserve que cela soit indispensable au fonctionnement de l'entité concernée et que ces activités relèvent des dispositions légales et réglementaires.

Il pourra ainsi être recouru pour les salariés concernés par ces activités, à un autre jour de repos que le dimanche, mais à condition de respecter que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois, que ce soit en travail d'équipe ou en travailleur isolé. Le second jour de repos doit être consécutif. L'objectif est de parvenir à concilier au mieux l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés (notamment dans le cadre de la QVCT).

Un avantage en nature ne peut, en aucun cas, être considéré comme une compensation au travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire.

Article 5.4 : Travail exceptionnel

Il s'agit soit des heures supplémentaires réalisées pour un salarié à temps complet, soit des heures complémentaires et supplémentaires pour un salarié à temps partiel.

Article 5.4.1 : Heures supplémentaires

Article 5.4.1.1 : Principe

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du temps de travail hebdomadaire, à la demande de l'employeur.

Seuls sont éligibles aux heures supplémentaires les salariés dont le temps de travail est appréhendé en heures et non en jours de travail

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires :

- après avoir, au préalable, informé le CSE, s'il existe, lorsqu'il s'agit d'heures effectuées dans le cadre d'un contingent,
- après avoir demandé l'avis du CSE, s'il existe, lorsqu'il s'agit d'heures effectuées au-delà de ce contingent.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à **33 heures** hebdomadaires, à la demande de l'employeur.

Elles ouvrent droit à une majoration de 50 %. Le principe est le paiement des heures supplémentaires comme stipulé dans le code du travail, cependant la récupération des heures supplémentaires majorées de 50 % est possible à la demande des salariés.

En cas de récupération, les modalités de prise sont prévues à l'article 5.5 de la convention collective.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 70 heures.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire à 100 % rémunérées, ou récupérables uniquement à la demande du salarié.

En cas de récupération, lorsqu'un salarié bénéficie d'un droit égal à 7 heures, ce repos doit obligatoirement être pris dans les deux mois qui suit l'acquisition de la 7^{ème} heure. Toutefois, par accord des parties, il est possible de cumuler ces contreparties en repos jusqu'à 21 heures. Ce repos doit alors être pris dans les deux mois suivant l'acquisition de la 21^{ème} heure.

Le suivi de l'acquisition et de la prise de ces repos doit figurer sur une fiche annexe au bulletin de paye.

Article 5.4.2 : Travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire

Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire donne lieu soit à une récupération d'une durée égale **majorée de 100%**, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées, **majorées de 100 %**.

La récupération et la majoration remplacent, le cas échéant, celles prévues à l'article relatif aux heures supplémentaires.

Article 5.4.3 : Travail exceptionnel les jours fériés

Les jours fériés légaux sont par principe chômés. Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de perte de salaire.

Le travail exceptionnel des jours fériés donne lieu au paiement des heures supplémentaires effectuées, majorées de 100%. À la demande du salarié les heures supplémentaires, majorées de 100% peuvent être récupérées.

La récupération et la majoration remplacent, le cas échéant, celles prévues à l'article relatif aux heures supplémentaires.

Le travail exceptionnel le 1er mai donne obligatoirement lieu à **une rémunération majorée de 150%**. Il est rappelé que le recours au travail le 1er mai ne concerne que les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail ce jour-là.

Article 5.4.4 : Travail exceptionnel de nuit

Pour les salariés ne répondant **pas** aux critères de qualification de travailleur de nuit, chaque heure effectuée au-delà de **21 heures**, et ce jusqu'à 7h du matin donne lieu **à une rémunération et une récupération d'une durée égale, majorée de 50% et 100% au-delà de 40 heures**.

La majoration **et la récupération** se cumulent, le cas échéant, avec la majoration **et la récupération prévues** à l'article relatif aux heures supplémentaires ou à celles prévues en cas de travail exceptionnel, un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire.

Article 5.5 : Modalités d'attribution des repos acquis dans le cadre du travail exceptionnel

Lorsqu'un salarié bénéficie, au titre des contreparties en repos prévues à l'article 5.4 de la CCN, d'un droit égal à 7 heures, ce repos doit obligatoirement être pris dans les deux mois qui suit l'acquisition de la 7^{ème} heure. Toutefois, par accord des parties, il est possible de cumuler ces contreparties en repos jusqu'à 21 heures. Ce repos doit alors être pris dans les deux mois suivant l'acquisition de la 21^{ème} heure.

Au terme de ce délai et ce uniquement en cas d'impossibilité de prise, les heures non compensées par un repos sont rémunérées.

Le suivi de l'acquisition et de la prise de ces repos doit figurer sur une fiche annexe au bulletin de paye.

Article 5.6 : Les différents dispositifs d'organisation du temps de travail

Article 5.6.1 : Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures concernées peuvent soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur du présent texte, soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail, conforme aux possibilités offertes par la loi.

A défaut d'adoption de disposition spécifique, les structures pourront néanmoins appliquer si elles en prennent la décision, un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent article.

Avant toute mise en place des différents dispositifs d'organisation du temps de travail, une consultation des représentants du personnel de l'entreprise doit avoir lieu. À défaut de la présence d'un CSE, la consultation et la discussion doivent avoir lieu entre la structure et les salariés.

Les dispositions du présent article sont donc subsidiaires et ont pour vocation de s'appliquer notamment dans les cas où les structures sont dépourvues d'accord d'entreprise sur ce thème, et ce conformément à la loi.

Article 5.6.2 Organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Article 5.6.2.1 : Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, les structures pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans un cadre supérieur à la semaine et notamment dans le cadre :

- d'une période de référence trimestrielle ou semestrielle (correspondant à un trimestre ou à un semestre) : La durée sur ces périodes de référence devra être de **33 heures** en moyenne.

- d'une période de référence annuelle, correspondant soit à l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 ; soit la période de l'exercice comptable de la structure sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois. La durée de travail de ces salariés sera alors fixée à **1485 heures** sur l'année.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence retenue afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

Article 5.6.2.2 : Planning prévisionnel

Si l'organisation du temps de travail est définie par une période de référence (par exemple cycle de travail sur un trimestre), l'employeur doit communiquer le planning prévisionnel au plus tard 1 mois avant la fin de la période de référence précédente.

Si l'organisation du temps de travail est définie en annualisation, l'employeur doit communiquer le planning prévisionnel annuel N+1, au plus tard deux mois avant la fin de la période de référence, à défaut l'année civile.

Ce planning doit être soumis aux représentants du personnel, s'ils existent

Toutefois, les structures pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de **1 mois calendaire**.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les hypothèses suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité,
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié, et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment des problèmes techniques ou de sécurité (**voir jurisprudence pour définition des problèmes techniques ou de sécurité**), ce délai de prévenance pourra être ramené à **3 jours**.

Article 5.6.2.3 : Rémunération

Compte tenu du mode d'organisation du temps de travail retenu, des fluctuations d'horaires sont susceptibles d'être constatées à l'intérieur de la période de référence.

Ces fluctuations seront sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié qui est indépendante de l'horaire réel mensuel (sauf le cas des absences non rémunérées).

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours de période de référence :

- les heures travaillées en deçà de **33 heures** en moyenne sur la période de présence seront perdues pour la structure,
- les heures travaillées au-delà de **33 heures** en moyenne sur la période de présence seront rémunérées comme des heures supplémentaires en fin de période.

A cet effet, il est précisé que la durée du travail de référence sera nécessairement proratisée en fonction de la période travaillée par référence à la période complète de référence d'une année.

De plus, si un salarié travaille moins de **1485 heures** sur l'année, en raison d'une charge de travail insuffisante, ces heures seront perdues pour la structure et seront également sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié.

Article 5.6.2.4 : Absence en cours de période de référence

Les absences ne modifient pas le calendrier prévisionnel du salarié concerné.

Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence auxquels le salarié a droit conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par un arrêt résultant de la maladie ou d'accident, ne sont pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la base du salaire lissé comme si le salarié avait travaillé.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite proportionnellement au nombre réel d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail, en tenant compte des règles du Code de la sécurité sociale.

Article 5.6.2.5: Les heures supplémentaires

Dans le cadre de l'utilisation par une structure d'un tel dispositif d'organisation du temps de travail supérieur à la semaine et au plus égal à l'année constituent des heures supplémentaires:

- les heures effectuées au-delà de **1485 heures** annuelles lorsque la période retenue est l'année ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de **33 heures** calculée sur une période de référence trimestrielle ou semestrielle par exemple, lorsque la période retenue est le trimestre ou le semestre.

Chaque heure effectuée au-delà de la durée du travail effectif sur la période de référence ouvre droit à une majoration de 50 %. Le principe est le paiement des heures supplémentaires comme stipulé dans le code du travail, cependant la récupération des heures supplémentaires majorées de 50 % est possible à la demande des salariés.

Cette majoration est portée à 100% pour toutes les heures effectuées au-delà de 1555 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé **70 heures** par an et par salarié. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ce repos devra être pris sous un délai maximal trimestriel à compter de son acquisition et pourra être accolé à des jours de congés.

Article 5.6.3 : Les conventions de forfait

FO est contre la mise en place d'un forfait heures que ce soit pour les cadres et non cadres. Nous demandons la suppression de ces articles (5.6.3.1 à 5.6.3.2).

Article 5.6.3.3 : Convention de forfait jours susceptibles d'être proposée aux cadres :

Champ d'application

Le présent article s'applique à l'ensemble des cadres qui disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour leur organisation du temps de travail, les cadres peuvent ainsi être soumis :

- soit à la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions de la convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif et/ou par les dispositions d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, lorsqu'il existe au sein de l'association.

- soit au forfait jours dans les conditions fixées par le présent chapitre.

Principes généraux

Les cadres tels que définis par le présent article peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à **cent quatre-vingt-dix** par an.

La-période de référence pour l'appréciation de ce forfait correspond à celle des congés payés ou de l'année civile ou de toute périodes de 12 mois consécutifs.

En cas de période de référence de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'activité après suspension du contrat de travail), les jours travaillés seront réduits au prorata temporis.

Pour être applicable, ce mode d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'une disposition dans le contrat de travail conclu avec le salarié concerné. Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours n'est pas constitutif d'une faute.

Sous réserve d'une clause expresse dans la convention individuelle de forfait, le plafond susmentionné pourra être dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles dûment motivées et à la demande de l'employeur. En tout état de cause, le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser **deux cent (200)** jours de travail même en cas de rachat de jours de repos.

Les jours supplémentaires de travail, effectués au-delà du plafond fixé par le présent accord et dans la limite de **deux cents (200)** jours donneront lieu à une majoration de **25%** applicable à la rémunération.

Garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du cadre

Durée maximale de travail

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en convention de forfait ne peut dépasser **12 heures** consécutives **et ne peuvent pas dépasser 10 heures de travail effectif.**

Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

A cet effet, l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

Suivi de l'organisation et de la charge de travail

Une attention particulière devra être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cadre et de sa charge de travail.

Le supérieur hiérarchique doit ainsi assurer un suivi régulier de l'organisation du travail du cadre ainsi que de sa charge de travail. En plus du document individuel de contrôle prévu à par le présent avenant ce suivi doit donner lieu à des entretiens périodiques au cours de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.

Une fois par trimestre, le supérieur hiérarchique et le salarié devront, échanger notamment sur les points suivants : la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité qui doivent rester dans des limites raisonnables, le suivi de la prise des jours de repos et des congés payés ; l'organisation du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, le droit à la déconnexion.

Dans le cadre de cet entretien, si des difficultés liées à la charge et/ou l'organisation de travail sont constatées, le cadre et son supérieur hiérarchique rechercheront conjointement les mesures de règlement ainsi que les mesures de prévention.

Cela peut notamment impliquer :

- **De répartir la charge de travail de manière plus équitable.**
- **De fournir au cadre les ressources nécessaires pour accomplir ses missions.**
- **D'accorder au cadre des temps de repos supplémentaires.**
- **De mettre en place des formations ou des actions de sensibilisation.**
- **D'adapter les outils de travail.**
- **D'améliorer la communication au sein de l'équipe.**
- **De revoir les objectifs fixés au cadre.**

Enfin, cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un compte rendu signé par les deux parties. Il devra également faire l'objet d'un suivi et donc d'un bilan permettant de constater si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bilan devra avoir lieu au plus tard dans les **2 mois** à compter de l'entretien de suivi.

En dehors de ces entretiens, un système d'alerte peut être déclenché par le salarié. Ainsi dans ce cas et ce dans un délai maximal de **7 jours** calendaires, un rendez-vous est fixé, entre ce dernier et son supérieur hiérarchique afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et ce en vue de rechercher et de prendre conjointement les mesures de règlement et de prévention permettant de remédier à cette situation.

Le CSE, s'il existe, devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence et **au semestre** sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Document de suivi du forfait jours

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires ...).

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de la structure (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail. La remise mensuelle de ce support par le salarié à son supérieur hiérarchique devra par ailleurs donner lieu à un échange entre les deux parties dès lors qu'une d'entre elles le demande.

En effet, l'objectif du suivi du forfait jours étant de concourir à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique doit pouvoir s'assurer que le salarié a bénéficié de son repos quotidien et hebdomadaire et que sa charge de travail lui permet de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle. Pour atteindre cet objectif, le contrôle doit se réaliser mensuellement aussi bien par la formalisation d'un document que par un échange entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Ces documents de suivi **devront** être mis en parallèle avec le planning prévisionnel réalisé par le cadre au début de la période de référence afin de s'assurer de la prise des repos par ce dernier.

Modalités de report des jours sur l'année suivante

Le dépassement du forfait ne peut se faire sans l'accord préalable du salarié.

Si le plafond annuel est dépassé en nombre de jours travaillés, après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, s'il existe, les jours de dépassement devront être reportés sur les trois premiers mois de l'année suivante. Le plafond de l'année suivante sera réduit du nombre de jours reportés.

Droit à la déconnexion

L'employeur s'assurera de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition, lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur structure en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressées pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail.

Décompte du temps de travail

Chaque jour travaillé est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait.

Les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre via un document individuel de suivi et de contrôle des journées travaillés conformément aux dispositions du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur afin de permettre un contrôle mensuel du nombre de jours travaillés et des jours de repos pris.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Les décomptes devront être conservés par l'employeur pour une durée de trois ans.

Prise des jours de repos

Les jours de repos doivent être pris par journée au cours d'une période de douze mois correspondant à la période de référence des congés payés ou de celle de l'année civile ou toute période de douze mois consécutifs.

Ces jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie.

Les jours de repos non pris peuvent être affectés à un compte épargne-temps, s'il existe, dans les limites fixées au sein de la structure.

En cas de départ du cadre, les jours de repos non pris donnent lieu à indemnisation.

Rémunération

La rémunération est mensuelle et lissée sur l'année, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois.

En cas de mise en place d'une convention de forfait en jours en cours de période de référence, le plafond du forfait en jours est proratisé.

En cas de départ en cours de période de référence, il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.

Article 5.7 : Temps de travail des cadres dirigeants

Les cadres concernés devront remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- Ils exercent des responsabilités dont l'importance implique une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ils décident du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission.
- Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- Leur rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans la structure ou l'établissement ;

La nature et l'étendue de leurs responsabilités doivent être précisées au contrat de travail.

Les dispositions du livre deuxième, titre I du code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celles du livre deuxième du titre II du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces cadres. En revanche, ils

bénéficient des dispositions conventionnelles concernant les congés payés et les congés pour évènements familiaux.

Article 5.8 : Dispositions sur le travail de nuit (pour les salariés répondant à la définition des travailleurs de nuit)

Article 5.8.1 : Définition de la période de travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit dans la branche, la période de travail effectif qui s'étend de **21H** à 7H.

Article 5.8.2 : Justifications du recours au travail de nuit

Les entreprises de la branche pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose, par exemple :

- Surveillant d'internat
- Gardien ou veilleur de nuit
- Technicien du spectacle,

Il est rappelé que le travail de nuit des jeunes travailleurs est régi spécifiquement par les dispositions légales.

Article 5.8.3 : Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur :

- Dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins **une fois** par semaine à travailler au moins trois heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit» ;
- Ou celui effectuant au moins 250 **heures** dans cette plage au cours d'une année civile.

Article 5.8.4 : Contrepartie

	Contrepartie financière
Travail de nuit	50% de majoration horaire
Travail de nuit lors des jours de repos habituels ou jours fériés	100% de majoration horaire 150% de majoration horaire pour le 1^{er} mai

Pour les salariés définis ci-dessus, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de **25%**.

Article 5.8.5 : Les modalités applicables aux travailleurs de nuit

Durées maximales du travail de nuit

La durée quotidienne du travail, effectuée par un travailleur de nuit, ne peut excéder 8 heures consécutives, effectuées, en tout ou partie, sur une période de nuit.

Il peut être dérogé à ces dispositions. Dans ce cadre, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 10 heures consécutives pour les situations suivantes :

- des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié,
- des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens,
- des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service de la production.

Le repos quotidien de **12** heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée hebdomadaire du travail, effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaine consécutive, ne peut excéder **36 heures**. Par dérogation, cette durée peut être portée jusqu'à **40 heures** hebdomadaires en cas de surcroît d'activité ou de circonstances exceptionnelles.

Temps de pause

Aucun temps de travail nocturne ne peut atteindre 5 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes. Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif.

Affectation d'un salarié à un travail de nuit

L'affectation d'un salarié d'un travail de jour à un travail de nuit s'effectue, par priorité, sur la base du volontariat.

A défaut, le choix de cette affectation s'effectuera par la Direction.

En tout état de cause, l'affectation d'un salarié fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Egalité professionnelle

Les parties conviennent que la considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 5.8.6 : Les garanties apportées aux travailleurs de nuit

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, notamment lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, ...), bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi similaire ou équivalent.

Les femmes enceintes peuvent être affectées, si elles en font la demande et s'il existe un poste vacant à un poste de jour pendant leur grossesse et les quatre semaines suivant le retour de congé.

Seront également affectés à un poste de jour les salariés dont l'état de santé, attesté par le médecin du travail est incompatible avec un travail de nuit.

Chaque employeur s'efforcera en outre, par tous moyens, d'améliorer les conditions des travailleurs de nuit.

Formation professionnelle.

Il est rappelé que les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions de formation dispensées par la structure concernée.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, la structure s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Elle prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation.

Elle veillera à l'information effective des salariés travaillant de nuit en matière de formation.

Le travail de nuit ne pourra, en aucun cas, justifier, à lui seul, un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

Surveillance médicale renforcée et rôle du Médecin du Travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Par ailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale particulière avant son affectation sur un travail de nuit, puis selon une périodicité déterminée par le médecin du travail. Cette surveillance médicale renforcée a pour but de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité ainsi que les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

En outre, conformément à l'article R.1322-12 du Code du travail, le médecin du travail est informé de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

Conformément à l'article R.3122-14 du Code du travail, le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Il les conseille sur les éventuelles précautions à prendre.

Article 6 : Congés et absences

A venir