

Accord « Cadre » du 19 Novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les ateliers et chantiers d'insertion

Le présent accord est conclu entre :

d' une part :

L'organisation patronale signataire :

- Le Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion dénommé SYNESI

et d'autre part :

Les syndicats de salariés signataires :

- La Fédération CFDT Protection Sociale Travail – Emploi
- La Fédération CFTC de la Protection Sociale et de l'Emploi

Article 1 : Préambule :

L'accord cadre couvre le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016).

Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il concerne l'ensemble des salariés de la structure, à temps complet ou à temps partiel.

Cet accord de branche est conclu dans une approche tendant à la fois à assurer l'accompagnement des salariés en parcours professionnel et à préserver les équilibres économiques et sociaux de l'association tout en tenant compte des activités saisonnières, des variations climatiques et de l'accompagnement des salariés en parcours professionnel. Cette approche doit favoriser également une meilleure harmonisation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés. L'accord s'attache à respecter les textes en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les variations d'horaires sont applicables à l'ensemble des salariés en fonction des horaires inscrits dans leur contrat de travail.

Article 2 : Définition du temps de travail effectif

Les ateliers et chantiers d'insertion relèvent de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion IDCC 3016.

FB
Q am.

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

La notion de temps de travail effectif ne doit pas être confondue avec le temps de présence sur le lieu de travail.

Ainsi, le temps consacré au déjeuner et les temps de pause, c'est-à-dire tous les temps pendant lesquels le salarié n'exécute pas son travail et n'est pas à la disposition de l'entreprise dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, se trouvent exclus du temps de travail effectif.

Article 3 : Déplacement

Il est précisé que les temps de déplacement effectués par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ou en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement effectués à l'intérieur de la journée de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

Article 4 – Calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures

4.1. Salariés concernés

Est compris dans cette catégorie l'ensemble du personnel à temps complet et à temps partiel de la structure dont les cadres ne relevant pas d'une convention de forfait jours.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail, qui est de 35 heures hebdomadaires. Les horaires de travail des salariés à temps partiel pourront varier sur tout ou partie de l'année.

Pendant une durée de 6 mois ou plus les salariés pourront travailler selon différents types d'horaires qui feront l'objet d'un avenant. Les variations d'horaires se situeront dans la limite globale inscrite au contrat de travail et pour la durée de ce dernier.

4.1.1 Durée du travail

L'aménagement du temps de travail a pour objet de prendre en compte les supports liés à l'activité saisonnière et doit permettre de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La durée du travail est organisée de la manière suivante :

- La durée hebdomadaire du temps de travail effectif est de 35 heures

a FB
CM.

- La durée annuelle du travail effectif est de 1607 heures incluant la journée de solidarité.
- La convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion prévoit que la durée de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

En cas de modification de planning ou d'horaire, le délai de prévenance sera de 3 jours ouvrés.

4.1.2. Modalités de décompte des jours travaillés

La direction tient à jour la comptabilité des heures travaillées permettant d'établir que le plafond annuel de référence de 1607 heures est bien respecté. Cette comptabilité sera conservée pendant 5 ans.

En ce qui concerne les salariés à temps partiels le plafond annuel sera établi en fonction de la durée de travail inscrite au contrat de travail et pour la durée de celui-ci, sans toutefois atteindre 35 heures.

4.1.3. Rémunération

La rémunération des salariés sera lissée quel que soient les variations d'horaires mises en place par la structure.

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

4.1.4. Prise en compte des absences et des entrées – sorties

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire réellement prévu.

4.1.5. Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions légales, la notion d'heures supplémentaires s'applique aux salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures.

Il est convenu que seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées sur demande écrite de la hiérarchie.

- au-delà de 35 heures sur une semaine isolée,
- au-delà de 1607 heures par an.

Les heures supplémentaires s'effectueront dans la limite autorisée de 150 heures par an et par salarié

CL FB
AM,

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet seront majorées à hauteur de 12% ou feront l'objet en priorité d'une récupération en temps majoré sur les mêmes bases.

4.1.6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà du 1/3 des horaires inscrits au contrat de travail. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal ou supérieur à 35 heures.

Ces heures complémentaires peuvent être calculées à la semaine ou au mois. Elles sont majorées de 10% en deçà du 1/3 de la durée de travail contractuelle et de 12% au-delà du plafond.

5. Calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en jours

5.1. Salariés concernés

Ce sont les cadres relevant de l'emploi – repère « Directeur » quel que soit le niveau et éventuellement l'emploi-repère « Coordinateur » de niveau C disposant d'une convention de forfait.

5.1.1. Modalités d'organisation du temps de travail

Les salariés sous convention de forfait bénéficient d'un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d'un forfait de 218 jours travaillés par an.

Leur temps de travail doit être enregistré.

Chaque année les salariés au forfait-jours doivent être reçus en entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Les salariés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'en cas d'accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du Code du travail.

5.1.2. Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon l'exemple indiqué en annexe 1.

5.1.3. Rémunération

CL FB
Am.

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

5.1.4. Prise en compte des absences et des entrées – sorties

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours à travailler dans l'année.

Article 6 - Complément d'heures

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement d'un complément d'heures. Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal. Toute heure travaillée au-delà du 1/3 des horaires contractuels constituera une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 12%.

Un avenant contractuel précisant le motif du recours au complément d'heures et la rémunération devra être signé par le salarié.

Le nombre d'avenants pouvant être conclu sera de 8 par année civile et par salarié.

Article 7 – Journée de solidarité

Les salariés nouvellement embauchés, qui au titre de l'année en cours, ont déjà accompli chez leur précédent employeur la journée de solidarité, n'auront pas à accomplir une nouvelle journée de solidarité. Ils devront justifier de la réalisation de ladite journée chez leur ancien employeur.

Article 8 – Intempéries :

Les rigueurs climatiques telles que verglas, pluie, neige, canicule et tous autres éléments constituent des intempéries. Ces cas de force majeure empêchent les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ou de l'exécuter.

Il est convenu que les heures perdues au titre des intempéries seront récupérées dans les 2 mois qui suivent la fin de celles-ci.

Article 9 : Compte Epargne temps :

Chaque structure pourra décider de créer un compte épargne temps. Celui-ci a pour finalité de permettre aux salariés d'accumuler des congés rémunérés, de se constituer une épargne, de »monétiser« le compte épargne temps.

9.1. Capitalisation et conditions d'épargne

Les salariés qui le souhaiteront pourront capitaliser chaque année :

- les jours de congés acquis excédant 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables
- les congés de fractionnement

AL FB
CM.

- la moitié des heures supplémentaires effectuées et majorées dans la limite de 75 heures
- les majorations accompagnant les heures supplémentaires et complémentaires
- les compléments d'heures

Avant de pouvoir en bénéficier, le salarié est tenu d'épargner pendant 9 mois ou

Les salariés n'auront pas obligation d'alimenter le CET de façon identique chaque année.

9.2. Utilisation des congés capitalisés

Les congés capitalisés pourront être utilisés dans le cadre

- du terme du contrat ou lors d'un départ en retraite
- d'un congé parental d'éducation
- d'un congé pour soigner un enfant handicapé ou accompagner un parent en fin de vie
- d'un projet pour création ou reprise d'entreprise
- d'un congé sabbatique
- d'un congé de solidarité internationale
- d'un passage à temps partiel
- d'une période de formation en dehors du temps de travail
- d'heures perdues au titre de l'activité partielle dans le cadre du chômage

Les congés ainsi capitalisés seront à prendre dans les 2 ans, exception faite des salariés âgés de + de 55 ans.

9.3. Délai de prévenance

Le salarié devra prévenir sa hiérarchie, par écrit, 6 mois avant la prise du congé.

9.4. Rémunération

Lors de la prise des congés, le salarié continue à percevoir sa dernière rémunération pendant la durée des droits acquis.

9.5 Conversion des congés capitalisés en unités monétaires

Les congés capitalisés pourront être convertis en unités monétaires dans le cadre du

- Cesu permettant le financement de prestations de services à la personne à hauteur de 50% des droits (décret 2014-1535 du 17/12/2014).
- Pour tout ou partie d'une dette avant saisie d'huissier ou dossier de surendettement,
- Pour règlement, à hauteur de 50%, de factures d'eau, d'électricité ou de quittances de loyer impayées et soumises à pénalités financières. Les sommes figureront sur la fiche de paie en avantages en nature.

CL FB
Cm.

9.6. Abondement de l'employeur

Les congés capitalisés seront abondés par l'employeur à hauteur de 1 jour par tranche de 25 jours capitalisés

Article 10 : Dépôt – Durée – Date d'application et extension de l'accord

10.1. Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

10.2 Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue dès sa date d'application, dans les conditions prévues d'une part à l'article L.2261-9 du Code du Travail et d'autre part par la jurisprudence en matière d'accord et d'usages à l'ensemble des accords applicables jusqu'à sa prise d'effet.

Il obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion IDCC 3016.

10.3 Date d'entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au Syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

10.4 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 19/11/2015

SYNESI

CFDT

Catherine Clément

CGT

CFTC

F. Belaze
Fédération Belaze

CGT-FO

CFE-CGC

Annexe 1

Calcul du temps de travail « effectué » pour les Cadres

Exemple pour l'année 2015 :

Nombre de jours de l'année	365
Nombre de samedis et dimanches	104
Nombre de jours ouvrés de congés payés	25
Nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi	9
Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés	227 jours
Jours du forfait	218 jours du forfait
Nombre de jours de repos	9

Annexe 2

Temps de travail « payé »

35 h/ semaine *52 semaines = 1820 heures

FB
al au P.