

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Périmètre d'application de l'accord signé entre l'association ifac et les syndicats

Date de signature : **10 octobre 2024**

Nature : **Accord**

Raison sociale : **UES IFAC – Institut de formation d'animation et de conseil**

Applicable à tous les associations membres de l'UES ifac.

Entre :

L'association ifac dont le siège social est situé au 53 rue du Révérent Père Christian Gilbert 92660 Asnières-sur-Seine, représentée par Martial DUTAILLY en qualité de Directeur Général.

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale, CFDT, Synafor
représentée par Laurent BARTOS

L'organisation syndicale, CFDT, Snapac
représentée par Mohamed FAKHRI

L'organisation syndicale, CGT,
représentée par Anthony LESAGE

L'organisation syndicale, Sud,
représentée par Maurice ZETOUN

D'autre part,

1


SOMMAIRE

Préambule	p.3
CHAPITRE 1 – LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL	p.4
1.2 – Période de référence	p.4
1.3 – Champ d’application	p.4
1.4 – Salariés exclus du dispositif	p.5
1.5 – Planification prévisionnelle de l’horaire de travail	p.5
1.6 – Modification de l’horaire ou de la durée du travail	p.5
1.7 – Période de haute activité	p.5
1.8 – Période de basse activité	p.6
1.9 – Amplitude horaire	p.6
1.10 – Repos quotidien	p.6
1.11 – Repos hebdomadaire	p.6
1.12 Contrôle du temps de travail	p.6
Chapitre 2 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	P.7
2.1 – Décompte et paiement des heures supplémentaires	p.7
2.2 – Contingent d’heures supplémentaires et contrepartie en repos	p.8
2.3 – Effet des absences sur le décompte des heures supplémentaires	
Chapitre 3 – LE TEMPS PARTIEL ANNUALISE	p.8
3.1 – Durée du travail à temps partiel	p.8
3.2 - Durée maximale de travail des salariés à temps partiel	p.9
3.3 - Limites de variation de la durée du travail	p.9
3.4 - Modification des horaires ou de la durée de travail	p.9
3.5 – Rémunération des heures complémentaires	p.10
3.6 – Décompte et totalisation des heures complémentaires	p.10
3.7 - Effet des absences sur le décompte d’heures complémentaires	p.10
Chapitre 4 – MODALITES DE REMUNERATION	p.11
4.1 – Lissage de la rémunération	p.11
4.2 – Modalités de prise en compte des absences en cours de période de référence	p.11
4.3 – Arrivée en cours de cycle	p.11
Chapitre 5 – TEMPS DE PAUSE	p.12
Chapitre 6 – LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES	p.12
6.1 – Temps de travail des cadres soumis à l’horaire collectif	p.12
6.2 – Temps de travail des cadres autonomes	p.12
6.2.1 – Conventions individuelles forfait heures	p.12
6.2.2 - Conventions individuelles forfait jours	p.12
6.3 – Décompte du temps de travail des cadres au forfait jour	p.13
6.3.1 – Durée maximale de travail des cadres au forfait jour	p.13
6.3.2 – Jours de repos et renonciation	p.13
6.3.3 – Prise des jours de repos	p.13
6.4 – Suivi du forfait annuel en jours	p.13
Chapitre 7– Date et mise en œuvre et durée de l’accord	p.14
7.1 – Différends	p.14
7.2 – Révision et dénonciation de l’accord	p.14
Chapitre 8 – Dépôt	p.14

Préambule

Cet accord entre la direction d'ifac et les syndicats CFDT, CGT, Sud signé le 10/10/2024 est le résultat des négociations conduites à la suite de la dénonciation par les partenaires sociaux, des accords conclus en 2009.

Le périmètre du nouvel accord d'entreprise porte ainsi sur :

- La durée du temps de travail
- Les heures supplémentaires
- Le temps partiel annualisé
- Les modalités de rémunération
- Le temps de pause
- Le temps de travail des cadres

Le nouvel accord doit répondre aux variations inhérentes aux activités de la branche professionnelle, aux divers métiers exercés au sein de l'association ifac, à la diversité des territoires et des publics accueillis.

Avec cet objectif, la direction de l'ifac et les représentants syndicaux décident de la mise en place d'un accord global d'entreprise. Ils conviennent que cet accord s'appliquera à l'ensemble des salariés. Son objet est de réunir l'ensemble des accords collectifs de travail négociés au niveau de l'association, actuels ou futurs.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

CHAPITRE 1 – LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

A l'issue des échanges entre la direction et les délégués syndicaux, il a été décidé d'appliquer pour tous les salariés de l'association un temps de travail de 1572 h (journée de solidarité comprise) annualisé.

Cette durée de travail pourra être ajustée suivant les droits à congés payés à prendre et le nombre de jours fériés sur la période de référence.

1.2 – Période de référence

La période de référence est fixée à douze mois. Elle correspond à l'année scolaire soit du 1^{er} septembre N au 31 août N+1.

1.3 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Ifac et aux membres de l'UES, quels que soient leurs métiers, territoires et fonctions.

La mise en place d'une annualisation du temps de travail a pour objet de permettre la variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur toute ou partie de l'année, de façon que les semaines de haute activité soient compensées par des semaines de moindre activité, les heures effectuées en période « haute » étant en principe neutralisées par celles effectuées en période « basse ».

Le recours à la variation de la durée de travail sur tout ou partie de l'année est justifié par la saisonnalité de certaines activités de l'Ifac.

Ainsi l'annualisation du temps de travail instituée par le présent accord doit permettre :

- *Sur le plan économique* : de s'adapter aux fluctuations d'activité saisonnières, de lisser les charges sur l'année, de faire face à l'activité avec souplesse et sans surcoût, en limitant le recours aux heures supplémentaires, de s'adapter aux marchés signés entre l'Ifac et ses prescripteurs en faisant varier sur tout ou partie de l'année la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle.
- *Sur le plan social* : la mise en place de l'annualisation facilite la pérennisation des emplois, la fidélisation des personnel et la réalisation d'actions de formation durant les périodes de basse activité. Cela permet également de mutualiser autant que possible les temps de travail, d'éviter le recours trop important aux CDD pendant les périodes de haute activité avec toutes les difficultés connues (notamment difficultés de trouver du personnel pour des courtes périodes, difficultés relatives à l'organisation du temps de travail et à la durée de travail pour les salariés en place.)
- *Sur le plan de la qualité pédagogique* : la mise en place de l'annualisation permet de créer des postes de permanents qui agissent toute l'année auprès de leur public, de favoriser la continuité éducative, de professionnaliser le métier et les personnels, de garantir de la qualité éducative.

Ainsi, les salariés verront leur durée de travail mensuel ou hebdomadaire varier à des niveaux inférieurs, supérieurs ou égaux à leur durée contractuelle de travail.

Toutefois, les articles 5.4 et 5.5 et 6. de la CC ECLAT relatifs au travail exceptionnel les jours fériés, les jours de repos hebdomadaire et après 22 heures restent applicables si les conditions en sont réunies.

1.4- Salariés exclus du dispositif

Le présent accord n'est applicable ni aux salariés intérimaires, ni aux salariés en CDD de moins d'un mois.

1.5 - Planification prévisionnelle de l'horaire de travail

La planification de l'horaire de travail est fixée par le présent accord.

Il sera remis au salarié avant le début de chaque nouvelle période de référence et/ou à l'embauche un planning annuel prévisionnel comportant la répartition de son temps de travail et l'indication des périodes non travaillées et de congés payés. Ce planning sera signé par l'employeur et le salarié.

Les horaires de travail pourront être individualisés pour tenir compte de la spécificité des territoires, des sites et des activités de l'association.

1.6 - Modification de l'horaire ou de la durée du travail

Cette programmation est toutefois indicative et pourra être modifiée en fonction de l'activité, notamment, si survient l'une des hypothèses suivantes :

- activité supérieure ou inférieure aux projections du programme prévisionnel ;
- modification du calendrier scolaire,
- surcroît temporaire d'activité,
- remplacement temporaires et urgents de salariés absents,
- réunions de service (ou autres) ou événements extérieurs ponctuels,
- journées de formation professionnelle continue,
- modification d'horaires imposées par des réorganisations d'activité.

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées par écrit (courrier, mail ou contre signature datée du nouveau planning) aux salariés concernés au moins 7 jours ouvrés précédant la prise d'effet de la modification.

En cas d'accroissement exceptionnel ou de la baisse non prévisible du travail, ce délai peut être ramené à 3 jours. Les signataires conviennent qu'en cas de besoin imprévisible ou de force majeure, et avec l'accord du salarié, ce délai peut être porté à 1 jour.

Dans l'hypothèse où il est demandé au salarié de réaliser des heures en supplément (dans le cadre par exemple du remplacement d'un salarié absent), sans modification de son planning initial, les dispositions relatives aux heures supplémentaires seront alors appliquées.

A l'inverse, dans l'hypothèse où il est demandé au salarié d'alterner des temps travaillés avec des temps non travaillés, sans que le nombre d'heures global soit augmenté, le salarié ne bénéficiera pas à ce titre des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

1.7 - Périodes de haute activité

La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

1.8 - Périodes de basse activité

Pendant ces périodes, aucune limite inférieure n'est fixée afin de permettre, le cas échéant, l'attribution de semaines ou de journées complètes de repos.

1.9 – Amplitude horaire

1.9.1 : 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.

1.9.2 : Durée

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

1.10 - Repos quotidien

Conformément aux dispositions légales, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives.

Il est rappelé que ce repos quotidien pourra être réduit dans la limite de 9 heures conformément aux dispositions légales et réglementaires (mesures de sauvetage, prévention des accidents imminents, séjours...).

Dans ce cas, le salarié concerné bénéficiera, au minimum, d'un repos égal à la différence entre le repos quotidien obligatoire et la durée réelle du repos pris.

1.11 - Repos hebdomadaire

En principe, la durée du repos hebdomadaire est d'au moins deux jours consécutifs toutes les deux semaines, auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien prévues à l'article précédent, et ce quel que soit le temps de travail.

Lorsque l'activité le nécessite, et à titre exceptionnel, le recours au travail du dimanche est permis dans la limite de 20 dimanches sur la base du volontariat par cycle annuel et intégré au planning. Ce recours doit permettre un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs incluant au moins deux weekends toutes les six semaines. L'employeur pourra faire travailler ses salariés le dimanche sans avoir à demander d'autorisation particulière.

L'employeur devra veiller à ce qu'un équilibre soit respecté en matière de repos hebdomadaire afin d'éviter un écart entre deux week-ends supérieurs à cinq semaines.

1.12 contrôle du temps de travail

Ce principe résulte de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il permet notamment sans que cette liste soit limitative de :

- vérifier que les durées maximales du travail ainsi que les temps de repos sont respectés ;
- vérifier que le salarié accomplit le temps de travail prévu contractuellement et le sanctionner en cas de non-respect;

- pouvoir évaluer la nécessité d'augmenter le temps de travail de certains salariés de manière temporaire ou définitive;
- connaître les éventuelles heures réalisées au-delà de la durée de travail du salarié et d'appliquer le cas échéant les majorations salariales ou les repos compensateurs équivalents

La liberté de la forme du contrôle

La loi ne prévoit pas de forme particulière pour l'établissement des documents de contrôle du temps de travail. 3 types de système de contrôle ont été distingués :

1. les systèmes reposant sur un enregistrement manuel (ex : affichage des horaires ou planning prévisionnel remis par l'employeur puis contreseing du salarié sur le planning réel, éventuellement corrigé);
2. les systèmes reposant sur un enregistrement automatique (ex: badgeage);
3. les systèmes autodéclaratifs où le salarié décompte son temps de travail sous contrôle de l'employeur.

A ce titre, l'ifac pourra envisager de modifier unilatéralement le système d'auto-déclaration existant. Il est l'unique responsable du système mis en place au sein de l'association.

Chapitre 2 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Le principe est la récupération des heures supplémentaires. Leur paiement n'intervient qu'à titre exceptionnel.

2.1 - Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1572 heures de travail effectif par an, à la demande écrite de l'employeur. Les heures supplémentaires sont en principe totalisées et traitées en fin de période de référence.

En fin de période de référence, les heures effectuées :

- De 1573 et 1935 heures sont récupérées avec une majoration de 25%
- Au-delà de 1935 heures sont récupérées avec une majoration de 50%.

Lorsque, en fin de période de référence, toutes les heures travaillées au-delà d'un temps plein n'ont pu faire l'objet d'une compensation par des heures non travaillées durant le cycle, il est procédé, soit :

-A l'attribution d'un repos compensateur majoré selon les règles énumérées ci-dessus sur le cycle suivant et au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

soit

-Au paiement des heures supplémentaires.

Durant le cycle, le principe est la récupération des heures supplémentaires sans majoration. Leur paiement pourra intervenir qu'à titre exceptionnel dans les conditions suivantes :

- variation du temps du travail liée à un évènement exceptionnel (grève, émeutes, troubles à l'ordre public),
- demande expresse de l'employeur.

Les heures récupérées doivent être prises au plus tard dans un délai de deux mois durant le cycle.

Exceptionnellement, le paiement des heures supplémentaires pourra intervenir, à la demande de l'employeur dans un délai de deux mois.

2.2 - Contingent d'heures supplémentaires et contrepartie en repos

Le contingent d'heures supplémentaires pour les salariés est fixé à 140 heures par an maximum pour un temps plein.

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel à l'exception de celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donneront lieu à consultation du CSE. S'il y a lieu, en plus des majorations liées au régime des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires donnent lieu à l'attribution d'une « contrepartie obligatoire en repos » égale à 100% des heures effectuées au-delà du contingent.

2.3 - Effets des absences sur le décompte d'heures supplémentaires

Seules les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif doivent être ajoutées à la durée d'heures annuelles travaillées pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En cas d'absence au cours de l'année de référence, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit être recalculé.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne sera plus 1572h. il faudra déduire de cette durée annuelle le nombre de semaines d'absence x le nombre d'heures hebdo moyen.

Les absences payées mais non assimilées à du travail effectif ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la durée annuelle de travail. Sont donc exclus du décompte :

- les jours de contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de congés payés et les jours fériés chômés : les heures qui auraient dû être effectuées le jour férié ou pendant les jours de congés sont neutralisées ;
- les temps de pause, de repos (même s'ils sont rémunérés) ;
- les congés circonstanciels, exceptionnels

Chapitre 3 – LE TEMPS PARTIEL ANNUALISE

3.1 - Durée du travail à temps partiel

Les salariés à temps partiels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus d'un mois sont concernés. La période de référence annuelle est fixée à 12 mois du 1^{er} septembre N au 31 août N+1.

Toutefois, pour les salariés embauchés en cours de période de référence, cette dernière débutera au 1^{er} jour du contrat de travail. Pour les salariés quittant l'association en cours de période de référence, la fin de cette période correspondra au dernier jour de contrat de travail.

Le temps partiel aménagé sur l'année permet de faire varier sur tout ou partie de l'année la durée de travail à condition que celle-ci n'excède pas en moyenne la durée contractuelle de travail.

Sont considérés comme à temps partiel les salariés dont la durée annuelle de travail est en deçà de 1572 heures.

Leur volume horaire de travail est calculé sur l'année en « équivalent temps plein » (ETP) de la manière suivante : $ETP = \text{Volume d'heures annuel de travail effectif} \div 1572$.

Leur horaire mensuel rémunéré est ensuite calculé en fonction de cet « équivalent temps plein » de la manière suivante : $\text{Horaire mensuel moyen} = ETP \times 151,67$

Les règles ci-avant exposées pour les salariés à temps plein sont applicables aux salariés à temps partiel sous réserve des modalités développées dans le présent article.

3.2 - Durée maximale de travail des salariés à temps partiel

Compte tenu des variations d'activité de l'association, la durée effective hebdomadaire de travail peut aller de 0 heures jusqu'à un maximum de 48 heures.

La durée de travail minimale quotidienne pour les jours travaillés est de 1 heure en continu.

Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée moyenne hebdomadaire définie contractuellement. Dans cette hypothèse, ces heures de dépassement ne donnent lieu ni à majoration pour heures complémentaires, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence par des périodes de basse activité.

En principe, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourront comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de deux heures maximums, à l'exception des postes de travail liés directement aux activités post et périscolaires pour lesquels le nombre maximum de coupures est porté à deux et pour tous les cas stipulés expressément dans l'article 5.3 de la CC Eclat relatif à la durée et l'amplitude de travail.

3.3 - Limites de variation de la durée du travail

La durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel ne pourra pas varier de plus d'un tiers sans leur accord.

3.4 - Modification des horaires ou de la durée de travail

La programmation prévisionnelle des salariés à temps partiel pourra faire l'objet de modification sur les horaires ou la durée du travail.

Toutefois, cette modification ne peut intervenir que par écrit (courrier, mail ou contre signature datée du nouveau planning), 7 jours avant la date de modification effective.

En cas d'accroissement, ce délai de prévenance pourra être exceptionnellement porté à 3 jours avec l'accord du salarié concerné.

Les signataires conviennent qu'en cas de besoin imprévisible ou de force majeure, et avec l'accord du salarié, ce délai peut être porté à 1 jour.

Dans l'hypothèse où le salarié à temps partiel réalise des heures en complément (dans le cadre par exemple du remplacement d'un salarié absent), les dispositions relatives aux heures complémentaires seront alors appliquées. L'horaire hebdomadaire du salarié à temps partiel ne peut pas atteindre un équivalent temps plein (heures complémentaires comprises).

3.5 - Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

La limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est fixée à 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Les heures complémentaires font l'objet des majorations suivantes :

- pour celles effectuées dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle : 10 % lorsque la durée contractuelle de travail est comprise entre 24 heures et moins de 35 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel), 20 % lorsque la durée contractuelle de travail est inférieure à 24 heures (ou équivalent mensuel ou annuel) ;
- pour celles effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle (dans la limite conventionnelle du tiers de cette durée) : application du taux de majoration légal, soit 25 %.

De la même façon, dès lors qu'un salarié consent à alterner des temps travaillés avec des temps non travaillés, sans que son nombre d'heures global soit augmenté, le salarié ne bénéficie pas des dispositions relatives aux heures complémentaires.

Ces modifications ne peuvent intervenir qu'à la demande écrite de l'employeur et du salarié.

3.6 - Décompte et totalisation des heures complémentaires :

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées en-deçà de 1572 heures de travail effectif par an, à la demande écrite de l'employeur. Les heures complémentaires sont en principe totalisées et traitées en fin de période de référence.

En fin de période de référence, les heures effectuées :

- En-deçà de 1572 heures sont récupérées avec les majorations indiquées ci-dessus dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle.
- Pour les heures réalisées au-delà de ce seuil (1/10), elles sont majorées d'au moins 25%.

Durant le cycle, le principe est la récupération des heures complémentaires sans majoration. Leur paiement pourra intervenir qu'à titre exceptionnel dans les conditions suivantes :

- variation du temps du travail liée à un événement exceptionnel (grève, émeutes, troubles à l'ordre public),
- demande expresse de l'employeur.

Les heures récupérées doivent être prises au plus tard dans un délai de deux mois durant le cycle.

Exceptionnellement, le paiement des heures complémentaires pourra intervenir, à la demande de l'employeur dans un délai de deux mois.

Lorsque, en fin de période de référence, les heures travaillées au-delà de celles inscrites dans le planning n'ont pas pu faire l'objet d'une compensation par des heures non travaillées durant le cycle, il est procédé, soit :

-A l'attribution d'un repos compensateur majoré selon les règles énumérées ci-dessus sur le cycle suivant et au plus tard au 31 décembre de l'année en cours.

soit

-Au paiement des heures complémentaires qui n'ont pas déjà fait l'objet d'une valorisation.

3.7 - Effet des absences sur le décompte d'heures complémentaires

Le régime des absences pour déterminer le seuil de déclenchement des heures complémentaires suit les mêmes modalités que celles inscrites dans l'article 2.3 du présent accord.

Chapitre 4 - MODALITES DE REMUNERATION

La rémunération d'un salarié ne peut être inférieure au minimum conventionnel horaire.

4.1 - Lissage de la rémunération

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activités, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois et sera égal au douzième de l'horaire prévu au contrat de travail.

Le salaire mensuel est ainsi lissé sur l'ensemble de la période de référence indépendamment de l'horaire effectif de travail (sauf le cas des absences non rémunérées).

4.2 - Modalités de prise en compte des absences en cours de période de référence

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 de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée, calculée comme suit : Taux horaire x nombre d'heures réelles d'absence.

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.

La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

Si l'application des dispositions de l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

4.3 – Arrivée en cours de cycle

Lorsqu'un salarié à temps complet avec un aménagement du temps de travail sur l'année arrive en cours d'année, il faut déterminer le nombre d'heures qu'il doit effectuer sur l'année tronquée au prorata temporis des 1572h de référence.

Chapitre 5 – TEMPS DE PAUSE

Le temps de 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 ses occupations personnelles (article L3121-1 du Code du travail).

Il s'agit donc du temps pendant lequel le salarié participe à l'activité de la structure ce qui exclut le temps où il est inactif et reste libre de gérer son temps comme il l'entend.

Les temps de repas du salarié et les pauses ne sont pas du temps de travail effectif. Ils ne sont ni décomptés, ni rémunérés comme temps de travail.

Le temps de pause des salariés de l'Ifac est équivalent à :

- 45 minutes. Ce temps de pause pourra être fractionné (uniquement pour les besoins de service, à la demande du N+1 et pour les ACM de moins de 24 enfants) dans la limite d'un minima de 20 minutes pris après 6h de temps de travail effectif.

Chapitre 6 – LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Le personnel d'encadrement est assujéti aux règles définies par les dispositions du présent accord. La période de référence pour l'appréciation de ce forfait correspond à celle de l'annualisation à savoir du 1er septembre N au 31 août N+1.

6.1- Temps de travail des cadres soumis à un horaire collectif

Les cadres concernés sont soumis à l'horaire collectif de l'association ou du service et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée. Ils bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles quant au temps de travail, au repos, à la durée maximale de travail, aux jours fériés et aux congés.

6.2- Temps de travail des cadres autonomes

Sont cadres autonomes, les personnels dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur autonomie.

Pour cette catégorie de cadres, il peut être conclu par la signature d'un avenant à leur contrat de travail :

- 6.2.1- des conventions individuelles de forfait en heures établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Le forfait en heures est annuel, le nombre d'heures à effectuer par le salarié en une année ne pourra excéder 1747 heures. Il permet au cadre de ne pas être soumis à l'horaire collectif et d'organiser à sa guise son emploi du temps tout en bénéficiant du traitement des heures supplémentaires des cadres, après accord express de l'employeur.
- 6.2.2- des conventions individuelles de forfait annuel / jours. Dans ce cas, les cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 du Code du travail relatives à la durée légale hebdomadaire et quotidienne du travail. Le nombre de jours travaillés est fixé à 214 jours maximum par année civile ou toute autre période 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.

6.3 – Décompte du temps de travail des cadres au forfait jour :

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 travaillées 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.

6.3.1 - Durée maximale de travail des cadres au forfait jour :

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 13 heures consécutives.

6.3.2 – Jours de repos et renonciation

La mise en place du forfait annuel en jours occasionne nécessairement l'attribution d'un certain nombre de jours de repos pour les salariés durant la période de référence (1^{er} septembre année N au 31 août N+1) et ce, en plus des congés payés et jours de repos hebdomadaires.

Le nombre de jours de repos doit être calculé chaque année de la manière suivante : 365 jours – 104 jours (repos hebdomadaires) – 25 jours (ouvrés de congés payés) – X jours fériés (qui ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire, à déterminer chaque année) – 214 jours travail (ou nombre de jours inférieurs si le forfait est d'une durée inférieure).

6.3.3 - 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.

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

Le salarié, pour des raisons de continuité de service ou de circonstances exceptionnelles, pourra demander à la direction générale le report de 5 jours maximums à prendre avant le 31/12 de l'année N+1 à condition d'avoir posé l'ensemble de ses congés payés et de ses repos cadres.

En cas de départ du cadre, les jours de repos acquis au prorata temporis doivent être posés. En cas de circonstances exceptionnelles, le cadre pourra demander l'indemnisation de ces jours restants.

6.4– Suivi du forfait annuel en jours

L'employeur assure l'évolution et le suivi régulier de la charge de travail du salarié grâce à la déclaration mensuelle des cadres en forfaits jours.

L'employeur et le cadre autonome communiquent périodiquement sur la charge de travail du cadre, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation de travail au sein de l'Ifac. Un entretien annuel est organisé à cet effet.

6.5 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.

Chapitre 7: DATE DE MISE EN ŒUVRE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur, de façon progressive à partir du 1^{er} janvier 2025 pour une durée déterminée de 3 ans. Pour les nouveaux salariés, au 1^{er} janvier 2025 ce nouveau temps de travail s'appliquera dès l'embauche.

Le présent accord remplace tout accord antérieur sur le même sujet et une période de transition est aménagée entre le 18/10/2024 et le 31/12/2024.

De plus, pour les plannings et contrats signés à partir du 1^{er} septembre 2024, la direction générale s'engage à garantir une semaine de récupération pour tous, avant le 31 août 2025.

7.1 - Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses éventuels avenants seront portés à la connaissance des délégués syndicaux qui proposeront toute suggestion en vue de leur solution.

7.2 - Révision et dénonciation de l'accord

Un bilan sera organisé avant la fin de la durée de l'accord entre les partenaires et la direction générale.

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans la même forme que sa conclusion.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux règles légales.

Chapitre 8 : DEPOT

Le présent accord sera déposé, fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Asnières, le 10 octobre 2024

Signatures

Pour l'Association Ifac

Martial DUTAILLY



Pour les Organisations Syndicales

La CFDT Synafor

Laurent BARTOS



La CFDT Snapac

Mohamed FAKHRI

La CGT

Anthony LESAGE

Sud

Maurice ZETOUN