**Accord de modulation du temps de travail à temps partiel au sein du Centre Breton d'Art Populaire**

**1-Parties à la négociation**

Le présent accord est négocié entre l'association Centre Breton d'Art Populaire dont le siège est situé 5 rue Marengo à Brest, immatriculée à l'URSAFF de Brest sous le numéro NAF 8559B, représentée par la présidente de l'association, d'une part,

Et les représentants du personnel, représentés par les délégué-e-s du personnel, d'autre part.

**2-Préambule**

L'activité du Centre Breton d'Art Populaire est essentiellement concentrée sur la période scolaire. Les cours dispensés par les professeurs ont lieu exclusivement en période scolaire.

L'objet du présent accord est de permettre la modulation du personnel administratif afin d'adapter, avec leur accord, leur durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité de l'association.

**3-Articles propres au thème de la négociation**

La mise en place de cette modulation se fait dans le respect de l'article L3122-2 du code du travail

Le présent accord se fait dans le cadre de l'article 2.7 la Convention Collective Nationale de l'Animation.

La modulation du temps de travail pourra s'appliquer au ou à la salarié-e employé-e à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée (CDD d'une durée minimale de 3 mois, CDD de remplacement sans restriction sur la durée) ou non.

Avec l’accord écrit du ou de la salarié-e employé-e et de l'employeur, la modulation peut être appliquée dans le respect des dispositions suivantes.

La modulation du travail d'un-e salarié-e fera l'objet d'un avenant au contrat de travail mentionnant le volume horaire annuel.

La période de référence est d'une année, du 1er septembre au 31 août de l'année suivante.

**3.1-Horaires de travail**

Volume horaire annuel pour un salarié à temps complet est de 1575 heures. Le volume annuel pour un salarié à temps partiel est calculé au prorata.

L’employeur doit communiquer un programme annuel indicatif et les horaires hebdomadaires indicatifs au moins un mois avant leur application. La communication du programme indicatif de la répartition de la durée de travail se fera par courrier électronique ou remise en main propre.

L’association est soumise à la tenue d’un compte individuel d’heures par salarié sur lequel figure l’ensemble des heures effectuées dans le cadre de la modulation du temps de travail sur la période de référence.

Ce document peut être demandé à tout moment par le salarié et est obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au mois au cours duquel la demande a été formulée.

Les salariés devront, sous le contrôle de leur responsable :

– enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;

– récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d’heures de travail effectué.

Les horaires individualisés de travail peuvent être modifiés en cours de modulation sous réserve d’un délai de prévenance :

* soit un délai de prévenance normal de 7 jours.
* soit un délai de prévenance exceptionnel de 3 jours. Dans ce cas, le salarié a le droit à une prime de 1 point ou 3 points si il y a eu plus de 3 modifications dans le même mois.

Les heures effectuées de nuit (22h-6h) seront comptabilisées avec une majoration horaire de 25%.

Les heures effectuées le dimanche ou les jours fériés seront comptabilisées avec une majoration horaire de 50%.

**3.2-Amplitude hebdomadaire**

L'amplitude hebdomadaire ne pourra dépasser 34h30 par semaine pour les salariés en temps partiel.

L'amplitude basse est de 0h.

**3.3-Rémunération**

La rémunération est lissée sur la base de 1/12 de l'horaire annuel contractuel majoré de 10% au titre des congés payés.

La rémunération des salariés à temps partiel modulé est calculée au prorata d'un temps plein à 35h hebdomadaires.

Les absences ne donnant pas lieu au maintien de salaire seront déduites au prorata du nombre d’heure d’absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Les heures complémentaires sont calculées en fin de période. Elles sont limitées à 1/3 de l'horaire contractuel. Elles sont majorées de 25% dès la 1ère heure.

**3.4-Rupture du contrat de travail**

Si les salariés n’ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, deux cas se présentent :

Première situation :

Le salarié à temps partiel à x% a travaillé sur une moyenne hebdomadaire supérieure à x% de 35 heures. Dans ce cas, deux possibilités :

* soit ces heures seront compensées sur la période de préavis en modifiant le planning et en respectant un délai de prévenance de 7 jours.
* soit les heures ne sont pas compensées et devront être rémunérées avec majoration.

Seconde situation :

Le salarié à temps partiel à x% a travaillé sur une moyenne hebdomadaire inférieure à x% de 35 heures. Dans ce cas, deux possibilités :

* soit ces heures seront compensées sur la période de préavis en modifiant le planning et en respectant un délai de prévenance.
* Si cette compensation est impossible, l’employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de x% de 35 heures seulement s’il a lui-même pris l’initiative de la rupture.

**4-Durée de l'accord**

L'accord est à durée indéterminée.

**5-Clause de dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et selon les modalités suivantes : la partie souhaitant dénoncer l’accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l’accord ou adhérentes. La partie dénonçant le présent accord devra accompagner sa lettre de notification d’un projet de texte nouveau à substituer à l’ancien.

La dénonciation de l'accord pourra être partielle.

**6-Clause de rendez-vous et de suivi**

Les parties décident de se réunir tous les ans pour faire un point sur l’application de l’accord.

**7-Clause de révision**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : la partie souhaitant réviser l’accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l’accord et joint un contre projet. Des négociations seront engagées au terme d’un préavis de 3 mois. En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles sur ce thème, les parties se réuniront, à l’initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d’entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelle, afin d’examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**8-Formalités d'adoption**

Le présent accord a été adopté par référendum à la majorité des salariés le 31/05/2017.

**9-Dépôt, publicité et mise en ligne**

Un exemplaire signé du présent accord sera adressé, par l’employeur, à chaque organisation syndicale représentative dans l'association. Un exemplaire sur support papier signé sera déposé par l’employeur auprès de la DIRECCTE et un exemplaire scanné sera expédié par mail à l’autorité compétente. Ce dépôt sera accompagné des pièces énoncées à l’article D. 2231-7 du code du travail. Un exemplaire sur support papier signé sera également déposé par l’employeur auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes de Brest. De plus, l’accord sera mis en ligne (en partie ou en totalité après avis de tous les signataires) sur une base de données nationale consultable par les salariés et les employeurs. Tout avenant au présent accord et toute dénonciation sera soumis aux mêmes règles de publicité et de dépôt que l'accord lui-même.

Fait à Brest, le 11 octobre 2017