**ACCORD D’ENTREPRISE DU 20 SEPTEMBRE 2018**

**Entre**

**La SAS TELMAN'FAMILLE**, Société par Actions simplifiée, immatriculée au RCS de COMPIEGNE sous le n°817 665 235 dont le siège social est situé 30 Square Paul Vaillant Couturier 60740 SAINT-MAXIMIN, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège.

Ci-après dénommée « la Société »

 d’une part,

**Et**

**Madame XXXXXX** membre titulaire de la délégation du Comité Social et Economique représentant plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles du 17 mai 2018 ;

d’autre part,

**PREAMBULE**

La Société exerce une activité de Services à la Personne incluant notamment l’aide et l’accompagnement à domicile.

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

Conscientes des particularités liées à cette activité et soucieuses de concilier les réalités économiques et les contraintes personnelles des salariés, les parties signataires ont convenu qu’il était indispensable de formaliser un certain nombre de dispositions spécifiques à l’activité de la Société portant notamment sur l’organisation du temps de travail.

C’est l’objet du présent avenant qui a été négocié dans le respect des principes prévus à l’article L2232-27-1 du Code du travail :

*« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;*

*2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;*

*3° Concertation avec les salariés ;*

*4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche. »*

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler que la loi du 4 mai 2004 a modifié en profondeur l'articulation traditionnelle entre les différents niveaux de négociation, et par là même la hiérarchie des normes conventionnelles.

Par ailleurs la loi du 8 aout 2016 n° 2016-1088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a confirmé les dispositions de la loi du 20 aout 2008 n°2008-789 qui a instauré la primauté de l’accord d’entreprise sur la convention collective dans certains domaines notamment l’aménagement du temps de travail.

Enfin, l’ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 a étendu très largement le champ de la primauté de l’accord d’entreprise sur la convention collective, sauf si celle-ci ou la loi l’interdisent expressément.

C’est dans ce contexte que les parties ont entendu conclure le présent accord.

**CHAPITRE I - CHAMP D’APPLICATION - DUREE**

**ARTICLE 1 - CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de la Société, qu’ils soient employés dans le cadre d’un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel.

**ARTICLE 2 - DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s’appliquera à compter du 1er jour du mois suivant son dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

**2.1 - Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, selon les modalités suivantes :

* Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
* Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte ;
* Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
* Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient, soit à la date expressément prévue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

**2.2 - Dénonciation**

L’accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires (ou y ayant adhéré), et selon les modalités suivantes :

* La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes ;
* Une nouvelle négociation devra être envisagée à la demande de l’une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
* Durant les négociations, l’accord restera applicable sans aucun changement ;
* A l’issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l’accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés selon le cas, par les parties en présence, feront l’objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.
* Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l’accord dénoncé, avec pour prise d’effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
* En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d’accord, l’accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l’expiration du délai de préavis fixé par l’article L.2261-10 du code du travail.

Passé ce délai, le texte de l’accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

**ARTICLE 3 – SUIVI DE L’ACCORD**

Les partenaires sociaux conviennent qu’ils se réuniront lors d’une réunion fixée dans les trois mois suivant la fin d’une période de référence afin de faire un point sur l’application dudit accord.

**CHAPITRE II – DUREE DU TRAVAIL-DISPOSITIONS DIVERSES**

**ARTICLE 4 – DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL**

En vertu de l’article L3121-19 du Code du travail, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures, chaque fois qu’une activité accrue ou un motif lié à l’organisation de l’entreprise le justifie.

**ARTICLE 5 – AMPLITUDE ET REPOS QUOTIDIEN**

En vertu de l’article L3131-1 du Code du travail, la durée minimale de repos entre 2 journées de travail est de 11 heures et par conséquent l’amplitude de la journée de travail de 13 heures.

Cependant par dérogation à ces dispositions et en vertu de l’article L3131-2 du Code du Travail, la société exerçant « des activités de garde, de surveillance et de permanences caractérisées par la nécessité d’assurer la protection des biens et des personnes » au sens de l’article D3131-1 du Code du travail, il est convenu s’agissant des personnels nécessaires à ces activités que la durée minimale de repos entre deux journées de travail pourra être réduite jusqu’à 9 heures.

Dans ce cas, les salariés concernés acquièrent une compensation à proportion du temps de repos manquant. Les heures acquises à ce titre ouvrent droit à repos pris par moitié à l’initiative du salarié dans un délai de 12 mois.

**ARTICLE 6 – RECOURS AU TEMPS PARTIEL**

Les parties au présent accord conviennent que le recours au temps partiel est justifié par la spécificité de l’activité de la société.

**ARTICLE 7 – INTERRUPTION D’ACTIVITE (COUPURES)**

Compte tenu de la spécificité de l’activité de la Société, une journée de travail peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Une même journée de travail peut comporter un maximum de quatre interruptions, dont deux ne peuvent pas dépasser deux heures chacune.

En contrepartie, et conformément aux articles L3123-23 et L3123-25 du Code du travail, les parties au présent accord conviennent que :

* Lorsque dans une même journée de travail, surviennent plus de trois interruptions d'une durée supérieure à quinze minutes chacune (hors temps de trajet), une indemnisation forfaitaire est versée au salarié pour la quatrième interruption d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné ;
* les parties au présent accord conviennent qu’aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à 1 heure par prise de service.
* L’amplitude de la journée du salarié concerné ne pourra dépasser 13 heures sauf exception visée à l’article 5.

**ARTICLE 8 - HEURES COMPLEMENTAIRES**

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

**ARTICLE 9 – SUPPRESSION DES JOURS DE FRACTIONNEMENT**

L’article L.3141-19du Code du travail indique :

*« Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.*

*Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.*

*Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.*

*Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.*

*Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ».*

Les signataires du présent accord ont décidé de supprimer les jours de fractionnement chaque fois que le salarié prend l’initiative de poser tout ou partie du congé principal (4 semaines) après le 31 octobre.

Les jours de fractionnement restent dus lorsque la pose de tout ou partie du congé principal après le 31 octobre est à l’initiative de la société.

**ARTICLE 10 – JOURS FERIES**

A l’exception du 1er mai et du 25 décembre, les autres jours fériés, dits jours fériés ordinaires, ne sont pas considérés dans l’entreprise comme des jours fériés chômés et payés.

**ARTICLE 11 – TEMPS DE DEPLACEMENT**

Compte tenu de la spécificité de l’activité de la société, le salarié intervenant à domicile peut être amené au cours d’une journée de travail à se rendre chez plusieurs clients pour effectuer des prestations à domicile.

Lorsque c’est le cas, seul le temps consacré par le salarié pour se rendre d’un lieu d’intervention à un autre lieu d’intervention, à l’exclusion d’un éventuel temps d’interruption ou d’attente, constitue du temps de travail effectif et est comptabilisé comme tel.

Pour le calcul du temps de trajet ou du nombre de kilomètres, l'entreprise choisira une référence de calcul unique et commune à l'ensemble du personnel, référence qui sera portée à la connaissance du salarié.

**ARTICLE 12 - COMMUNICATION DU PLANNING ET CONDITIONS DE CHANGEMENT APPLICABLE POUR TOUS TYPES D’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**12.1 - Notification et modification du planning**

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

La notification du planning a lieu selon une périodicité annuelle lorsque le planning est récurrent sur la période de référence (1er janvier/31 décembre) ou mensuelle en cas de variations d’un mois sur l’autre, et ce par écrit (remise en main propre au salarié, courrier, intranet, mail ….)

Les plannings sont notifiés au salarié selon une périodicité mensuelle au plus tard le 24 du mois pour le mois suivant.

Les plannings peuvent être modifiés dans les conditions ci-après définies :

La communication des modifications interviendra oralement par appel téléphonique ou, lorsque le salarié dispose d’un téléphone portable, par message vocal.

De plus lorsque le salarié dispose d’un téléphone portable ou d’une adresse mail, et si la situation le permet, la communication des modifications pourra également intervenir par SMS et/ou mail. Le salarié devra alors confirmer à l’entreprise par appel, SMS ou mail qu’il a bien pris connaissance de la modification.

**12.2 - Modification du planning avec respect d’un délai de prévenance compris entre 7 et 3 jours**

**12.2.1 – Cadre de la modification du planning des intervenants à domicile et des jardiniers**

La planification prévisionnelle envoyée aux intervenants à domicile avant le début de chaque mois est susceptible d’être modifiée dans le mois, à plusieurs reprises.

En effet, afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l’activité et d’assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 3 jours, sauf cas d’urgence cités-au 12.3.

**12.2.2 – Contrepartie à la modification du planning**

Lorsque l’information de la modification apportée au planning est inférieure à 7 jours et au moins égal à 3 jours, le salarié concerné bénéficie de la contrepartie suivante :

* Le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par période de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Tout salarié refusant une modification d’horaires doit le confirmer par écrit à l’employeur.

**12.3 – Modification du planning avec respect d’un délai de prévenance inférieur à 3 jours**

**12.3.1 – Cadre de la modification du planning**

**12.3.1.1 – Cadre de la modification du planning des intervenants à domicile**

En cas d’urgence la modification du planning pourra être inférieure à 3 jours étant précisé que la modification du planning consécutive à une urgence doit être justifiée par l’accomplissement d’un acte essentiel de la vie courante et/ou s’inscrire dans l’un des cas suivants :

- absence non programmée d'un(e) collègue de travail,

- aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du service,

- décès du bénéficiaire du service,

- hospitalisation ou urgence médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence,

- arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service,

- maladie de l’enfant,

- maladie de l'intervenant habituel,

- carence du mode de garde habituel ou des services assurant habituellement cette garde,

- absence non prévue d'un salarié intervenant auprès d'un public âgé ou dépendant,

- besoin immédiat d’intervention auprès d’enfant dû à l’absence non prévisible de son parent.

**12.3.1.2 Cadre de la modification du planning des jardiniers**

En cas d’urgence la modification du planning pourra être inférieure à 3 jours étant précisé que la modification du planning consécutive à une urgence doit s’inscrire dans l’un des cas suivants :

- absence non programmée d'un(e) collègue de travail,

- Intempérie empêchant le bon accomplissement des missions,

-Intervention d’urgence rendue nécessaire par la mise en sécurité des personnes et des biens.

**12.3.2 – Contrepartie à la modification du planning dans un délai inférieur à 3 jours**

* Le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Tout salarié refusant une modification d’horaires doit le confirmer par écrit à l’employeur ;
* La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées pose le principe d'une contribution des salariés à l'effort de l'État pour l'autonomie des personnes âgées. Cela prend la forme d'une journée dite de solidarité qui est en réalité une journée de travail supplémentaire de 7 heures (pouvant être fractionnée) pour les salariés du secteur privé à temps plein (la journée de solidarité est proratisée pour les temps partiels) ; elle s'accompagne d'une contribution financière pour les employeurs.  Le travail effectué durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

La société en contrepartie de la modification du planning dans un délai inférieur à 3 jours dispense le salarié d’effectuer les heures au titre de la journée de solidarité.

**CHAPITRE III – MODALITES D’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**TITRE I : ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (Articles L.3121-44 et suivants du Code du Travail)**

**A / DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES A TEMPS PLEIN ET A TEMPS PARTIEL**

**ARTICLE 13 - OBJET**

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

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

Le nombre d’heures supplémentaires ou complémentaires sera ainsi déterminé en fin de période.

La période de référence retenue dans le cadre du présent accord est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

**ARTICLE 14 - SALARIES CONCERNES**

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de l’annualisation.

**ARTICLE 15 - REMUNERATION**

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée mensuelle moyenne prévue au contrat de travail, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d’absence non assimilée à du temps de travail effectif (telles que notamment les absences pour maladie, congé sans solde, les absences injustifiées etc.).

**ARTICLE 16 - ABSENCES**

**16.1 – Périodes non travaillées et rémunérées**

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l’employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en nombre d’heures dans le compteur d’heures. Ce nombre d’heures est calculé sur la période concernée au prorata défini comme suit :

Durée mensuelle moyenne x 12 x nombre jours d’absence (hors repos hebdomadaires habituels)

52 x nombre de jours théoriques hebdomadaires\* sur la période concernée

*\*Définition du nombre théorique hebdomadaire = nombre de jours pour lesquels il est prévu des plages prévisionnelles indicatives au contrat de travail – nombre de jours de repos prévus au contrat.*

Il est précisé que le jour de repos n’est pas décompté s’il est compris intégralement dans les plages d’indisponibilité.

**16.2 – Périodes non travaillées et non rémunérées**

Les périodes non travaillées en raison d’absences et congés non légalement rémunérés par l’employeur font l’objet d’une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d’heures d’absence constaté.

Le nombre d’heures d’absence correspond aux heures planifiées au moment de l’absence du salarié.

En l’absence de planification, la période non travaillée doit être valorisé en nombre d’heures dans le compteur d’heures, ce nombre d’heures est calculé au prorata défini comme suit :

Durée mensuelle moyenne x 12 x nombre jours d’absence (hors repos hebdomadaires habituels)

52 x nombre de jours théoriques hebdomadaires\* sur la période concernée

*\*Définition du nombre théorique hebdomadaire = nombre de jours pour lesquels il est prévu des plages prévisionnelles indicatives au contrat de travail – nombre de jours de repos prévus au contrat*

Il est précisé que le jour de repos n’est pas décompté s’il est compris intégralement dans les plages d’indisponibilité.

**ARTICLE 17 – COMPTEUR INDIVIDUEL DE SUIVI**

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini aux articles 21 et 26 du présent accord, un compteur individuel de suivi des heures est tenu pour chaque salarié.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

* le nombre d'heures de travail effectif et assimilées,
* le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération, et l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail moyen effectif prévu,
* le solde cumulé depuis le début de la période d’annualisation.

L’écart mensuel et cumulé est communiqué au salarié chaque mois avec son bulletin de salaire.

**ARTICLE 18 – REGULARISATION EN CAS DE DEPART DU SALARIE EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE**

Le compteur d’heures du salarié est arrêté lors de son départ de l’entreprise.

Hypothèse n°1 :

Si le compteur du salarié fait apparaitre un solde d’heures négatif, le traitement est effectué comme suit :

-     Si la rupture du contrat de travail est intervenue pour l’un des motifs suivants : rupture conventionnelle à la demande du salarié, démission, licenciement (hors cas visés ci-dessous), départ volontaire à la retraite, rupture de période d’essai à l’initiative du salarié ou de l’employeur : la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Cette régularisation sera opérée sur le solde de tout compte ne pourra excéder la partie saisissable du salaire.

En effet, dans ces cas, la rupture du contrat étant du fait du salarié, la société n’a pas été en mesure de compenser sa durée de travail sur les mois restant à courir jusqu’à la fin de la période de référence.

-     Si la rupture du contrat de travail est intervenue pour l’un de motifs suivants : rupture conventionnelle à l’initiative de l’employeur, licenciement pour motif économique, licenciement pour inaptitude médicale, mise à la retraite : le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Hypothèse n°2 :

Si le nombre d’heures au compteur du salarié dépasse la durée mensuelle moyenne multipliée par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence jusqu’à la rupture du contrat, le traitement est effectué comme suit :

- Si la rupture du contrat de travail est intervenue pour l’un des motifs suivants : rupture conventionnelle à la demande du salarié, démission, licenciement (hors cas visés ci-dessous), départ volontaire à la retraite, rupture de période d’essai à l’initiative du salarié ou de l’employeur : les heures en excédant ne sont pas traitées comme des heures complémentaires ou supplémentaires, et ne supportent donc aucune majoration.

En effet, dans ces cas, la rupture du contrat étant du fait du salarié, la société n’a pas été en mesure de compenser sa durée de travail sur les mois restant à courir jusqu’à la fin de la période de référence.

 - Si la rupture du contrat de travail est intervenue pour l’un de motifs suivants : rupture conventionnelle à l’initiative de l’employeur, licenciement pour motif économique, licenciement pour inaptitude médicale, mise à la retraite : les heures en excédant sont traitées et payées au salarié comme des heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel) ou supplémentaires (pour les salariés à temps plein).

**ARTICLE 19 – MODIFICATION DE LA DUREE DE TRAVAIL CONTRACTUELLE EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE**

Dans l’hypothèse où la durée contractuelle de travail du salarié est modifiée à la hausse ou à la baisse par voie d’avenant au contrat de travail en cours de période de référence, les heures portées au compteur d’heures du salarié à la date de signature de l’avenant sont traitées comme suit :

**19.1 – Modification de la durée contractuelle de travail à la hausse**

Si le nombre d’heures au compteur dépasse la durée mensuelle moyenne multipliée par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence jusqu’à la signature de l’avenant, les heures en excédant sont traitées et payées au salarié comme des heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel) ou supplémentaires (pour les salariés à temps plein).

Un nouveau compteur d’heures est ouvert et la durée de travail annuelle du salarié est alors proratisée pour la période restant à courir jusqu’à la fin de la période de référence.

**19.2 – Modification de la durée contractuelle à la baisse**

Hypothèse n°1 :

Dans l’hypothèse où la modification de la durée annuelle de travail du salarié est modifiée à la baisse à sa demande, son compteur d’heures, tel qu’il apparait à la date de signature de l’avenant au contrat de travail, est repris en l’état.

Hypothèse n°2 :

Dans l’hypothèse où la modification de la durée annuelle de travail du salarié est modifiée à la demande de l’employeur :

-          si le compteur fait apparaitre un solde d’heures négatif : le salarié conserve la rémunération qui lui a été versée dans le cadre du lissage ;

-          si le nombre d’heures au compteur dépasse la durée mensuelle moyenne multipliée par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence jusqu’à la signature de l’avenant, les heures en excédant sont traitées et payées au salarié comme des heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel) ou supplémentaires (pour les salariés à temps plein).

Dans les deux cas, un nouveau compteur d’heures est ouvert et la durée de travail annuelle du salarié est alors proratisée pour la période restant à courir jusqu’à la fin de la période de référence.

**B / DISPOSITIONS PROPRES AUX SALARIES A TEMPS PLEIN ANNUALISE**

**ARTICLE 20 - PRINCIPE DE L’ANNUALISATION**

L’annualisation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié à plein temps concerné par ce dispositif.

La durée légale du travail prévue pour un salarié à temps plein sur la période de référence de 12 mois en vigueur est actuellement fixée à 1.607 heures hors congés payés (en ce compris les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité)**,** 1782 heures congés payés inclus.

La période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Le calcul du plafond de 1.607 heures tient compte de la prise de 5 semaines de congés payés par le salarié au cours de l'année de référence. En conséquence, ce plafond sera augmenté à due concurrence lorsque le salarié n'a pas acquis la totalité des congés payés.

En cas d’arrivée en cours de période, le plafond de 1.607 heures est proratisé en fonction de la durée de présence du salarié sur la période.

**ARTICLE 21 - HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN – HORAIRE MENSUEL MOYEN**

L’annualisation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à l’annualisation est de 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois.

**ARTICLE 22 - AMPLITUDE DE l’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE**

La répartition des horaires de travail sur la semaine peut varier de 0 à 48 heures, sans que les heures réalisées au-delà de 35 heures ne constituent des heures supplémentaires.

Le nombre de jours travaillé par le salarié sur la semaine peut fluctuer de 0 à 6.

**ARTICLE 23 - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONTINGENT ANNUEL**

Seules les heures de travail effectif réalisées par le salarié sur la période de référence de 12 mois au-delà de 1.607 heures (hors congés payés) constituent des heures supplémentaires.

Chaque heure supplémentaire est traitée conformément aux dispositions légales en vigueur tant au niveau du taux de majoration que du contingent.

Le contingent d’heures supplémentaires est porté par le présent accord à 270 heures.

**ARTICLE 24 - REGULARISATION A L’ISSUE DE LA PERIODE D’ANNUALISATION**

Le compteur individuel de suivi de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période d’annualisation.

Dans le cas où la situation de ce compteur fait apparaître que la durée du travail effectivement réalisée par le salarié sur la période d’annualisation excède 1.607 heures hors congés payés, les heures effectuées au-delà constituent des heures supplémentaires et donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L3121-33 du code du travail qui devra être pris dans le délai de 6 mois suivant la fin de la période de référence.

Dans le cas où la situation de ce compteur fait apparaître que la durée du travail effectivement réalisée par le salarié sur la période d’annualisation est inférieure à 1.607 heures hors congés payés, le salarié conserve l’intégralité de la rémunération qui lui a été versée dans le cadre du lissage.

**C / DISPOSITIONS PROPRES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL ANNUALISE**

**ARTICLE 25 - PRINCIPE DE L’ANNUALISATION**

L’annualisation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié à temps partiel concerné par ce dispositif.

La durée du travail prévue pour un salarié à temps partiel sur la période de référence de 12 mois est inférieure à la durée légale du travail de 1.607 heures hors congés payés actuellement en vigueur en ce compris les heures complémentaires.

La période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

**ARTICLE 26 - DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE – DUREE MENSUELLE MOYENNE – DUREE ANNUELLE**

L’annualisation est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne, de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

La durée mensuelle moyenne est égale à la durée hebdomadaire moyenne multipliée par 4,333333333 semaines.

La durée annuelle de travail (hors congés payés) est déterminée en appliquant la formule suivante :

1.607h x Durée mensuelle moyenne

151,67h

La durée annuelle de travail (congés payés inclus) est déterminée en appliquant la formule suivante :

1.782h x Durée mensuelle moyenne

151,67h

**ARTICLE 27 - AMPLITUDE DE L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE**

La répartition des horaires de travail sur la semaine peut varier de 0 à 34 heures, sans que les heures réalisées au-delà de l’horaire moyen hebdomadaire ne constituent des heures complémentaires.

Le nombre de jours travaillé par le salarié sur la semaine peut fluctuer de 0 à 6.

**ARTICLE 28 - HEURES COMPLEMENTAIRES**

Seules les heures de travail effectif réalisées par le salarié sur la période de référence de 12 mois au-delà de la durée du travail annuelle constituent des heures complémentaires.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail prévue au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale, à savoir et dans le cadre de l’annualisation 1.607 heures hors congés payés.

**ARTICLE 29 - REGULARISATION A L’ISSUE DE LA PERIODE D’ANNUALISATION**

Le compteur individuel de suivi de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période d’annualisation dont la période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures réalisées au-delà de la durée annuelle prévue au contrat de travail sont des heures complémentaires majorées au taux légal.

Dans le cas où la situation de ce compte fait apparaître que la durée du travail effectivement réalisée par le salarié sur la période d’annualisation est inférieure à la durée annuelle contractuelle, le salarié conserve l’intégralité de la rémunération qui lui a été versée dans le cadre du lissage.

**ARTICLE 30 - EGALITE DES DROITS**

Conformément à l’article L3123-25 du Code du travail, les parties au présent accord rappellent que le salarié à temps partiel bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant au sein de l’entreprise, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords collectifs de branche, des accords d’entreprise ou des usages, au prorata de son temps de travail.

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

Le salarié bénéficie d’une priorité d’affectation aux emplois à temps plein ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

**TITRE II – TRAVAIL INTERMITTENT**

**ARTICLE 31 – TRAVAIL INTERMITTENT**

Les dispositions de la convention collective des Entreprises de Services à la Personne à laquelle est soumise la Société, relatives au travail intermittent prises en application des articles L.3123-31 et suivants du Code du travail,sont les suivantes :

*2.4 - Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent*

 *2.4.1 – Définition*

*Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1.500 heures sur une période d'un maximum de 44 semaines par an et d'un minimum de 20 semaines par an, conclu afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.*

***2.4.2*** *- Le contrat doit contenir, outre les mentions prévues à l'article* [*2.1*](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CC656-478&FromId=CC656) *de la présente convention, les mentions suivantes :*

*- La durée minimale annuelle de travail,*

*- Les périodes de travail, révisées annuellement,*

*- La répartition des plages prévisionnelles indicatives à l'intérieur de ces périodes,*

*- Les conditions de modification de ces périodes,*

*- le choix par les parties de l'option entre le versement d'un salaire mensuel régulier ou le versement d'un salaire en fonction du nombre d'heures mensuelles réalisées. À défaut d'accord des parties, le versement d'un salaire mensuel régulier s'applique.*

*- le choix par les parties de la date de payement de l'indemnité de congés payés, soit le mois de la prise des congés, soit mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération mensuelle du salarié. À défaut d'accord des parties, l'indemnité de congés payés est payée mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle du salarié.*

En complément de ces dispositions, les parties conviennent que les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées sont les suivants :

* Prestataires de garde d’enfants ;
* Chargés de soutien scolaire ;
* Agent d'entretien petits travaux de jardinage.

**TITRE III – TRAVAIL DE NUIT**

**ARTICLE 32 – TRAVAIL DE NUIT**

Compte tenu de la spécificité de la société, celle-ci peut avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.

**32.1 – Définitions**

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 21 heures à 6 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

-  dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux 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 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

Il est également rappelé que la loi du 8 aout 2016 n° 2106-1088 précise notamment à l’article L3122-2 du Code du Travail que *« Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit ».*

**32.2 - Contrepartie au travail de nuit**

Pour un travailleur de nuit, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 25 %.

Le salarié devra prendre son repos compensateur avec l’accord de l’employeur au cours de la période de référence où il a été généré.

**32.3 – Durée quotidienne et hebdomadaire maximales**

Pour un travailleur de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 12 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.

**32.4 – Emplois et postes de travail concernés**

L’activité des services à la personne justifie le recours au travail de nuit afin d’assurer la continuité des services d’utilité sociale.

Les types d’emplois concernés par le travail de nuit sont les suivants :

* Assistante de vie
* Garde d’enfants

**32.5 – Priorité d’emploi**

Les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit ou l’inverse ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent. La liste de ces emplois sera portée à la connaissance des salariés par voie d’affichage.

**32.6 – Organisation du travail**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Notamment, l'employeur doit veiller à tenir compte des contraintes de transport et des contraintes des salariés élevant seuls un enfant de moins de 8 ans pour la fixation des heures de prise et de fin de service.

**32.7 - Mesures destinées à améliorer les conditions de travail**

Préalablement à la mise en place de chaque mission de nuit, la société effectuera une visite de contrôle au domicile du bénéficiaires du service afin de s’assurer que le travail du salarié peut être réalisé dans des conditions garantissant sa sécurité et sa santé (notamment qu’il bénéficie bien de conditions de logement décentes s’il est amené à dormir sur place).

**32.8 – Accès à la formation professionnelle**

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

**32.9 – Possibilités de refus du travail de nuit**

**32.9.1– Femmes enceintes**

La femme enceinte qui travaille de nuit doit être affectée, sur sa demande, à un travail de jour, pendant sa grossesse et jusqu’à 4 semaines après la fin du congé de maternité, cette période pouvant être prolongée pendant un mois sur certificat médical.

**32.9.2 – Obligations familiales impérieuses**

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d’un enfant ou la prise en charge d’une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour; de même, un travailleur de jour auquel on propose un poste de nuit peut, pour des raisons identiques, le refuser sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

**32.10 – Surveillance médicale des travailleurs de nuit**

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit. (C. trav., art. [L. 3122-10](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L3122-10&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjIwNjgtNTczMy1SRUYyMzA=&FromId=Z2068))

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi régulier de son état de santé dans les conditions prévues aux articles [L. 4624-1](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L4624-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjIwNjgtNTczMy1SRUYyMzA=&FromId=Z2068) et suivants du code du travail.

Par ailleurs, un transfert sur un poste de jour, peut être effectué, lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige. (C. trav., art. [L. 3122-14](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L3122-14&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjIwNjgtNTczMy1SRUYyMzA=&FromId=Z2068))

**32.11 – Organisation du temps de pause**

Le temps de pause défini à l’article L.3121-16 du Code du travail devra nécessairement être respecté. Pour ce faire, la société définira avec les usagers les modalités de prise effective de ce temps de repos.

Ainsi pour toute intervention d’au moins 6 heures de temps de travail effectif, la société matérialisera le temps de pause de 20 mn sur le planning.

**ARTICLE 33 – TRAVAIL DE NUIT EXEPTIONNEL**

Les salariés qui sont amenés exceptionnellement à travailler au-delà de 21 heures bénéficient d'une majoration du taux horaire de 25% pour chaque heure effectuée entre 21H et 6H du matin.

**CHAPITRE IV - PUBLICITE & DEPOT DE L’ACCORD**

**ARTICLE 34 – PUBLICITE ET DEPOT**

Une version sur support électronique du présent accord sera déposée en ligne sur la plateforme de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

Par ailleurs, deux exemplaires (un original) de l'accord sur support papier seront déposés au greffe du Conseil de Prud’hommes, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Saint Maximin,

Le 20 septembre 2018

|  |  |
| --- | --- |
| **Le membre titulaire de la délégation Pour la Société,****du Comité Social et Economique,****Madame XXXXX** | **Madame XXXXX, Présidente de la Société TELMAN’FAMILLE** |
|  |  |