**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE FIXANT LES CONDITIONS D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

LA SARL ART CERAM,

Dont le siège social est situé : 24, RUE SAINT GUILLAUME - 22000 SAINT BRIEUC

D’une part,

ET :

les salariés de la présente société, consultés sur le projet d’accord

D’autre part,

**PREAMBULE**

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a remplacé par une modalité unique d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines et au plus égale à l'année les dispositifs précédents, en prévoyant une sécurisation pour les accords conclus avant cette date (art. 20 V).

L’activité de fabrication de prothèses dentaires étant étroitement liée à celles des cabinets dentaires. La société est soumise à une variabilité de sa charge de travail nécessitant une souplesse dans l’organisation du temps de travail.

En effet, l’exercice d’une activité de prothèse dentaire, nécessite une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail, afin de satisfaire aux besoins des cabinets dentaires, tout en répondant aux attentes des collaborateurs en matière de durée du travail.

La satisfaction des cabinets dentaires implique de faire preuve de réactivité et d’adaptation. Ainsi, la recherche d’une organisation rationnelle du temps de travail a conduit les parties à opter pour une organisation du temps de travail calculée sur l’année civile.

Il a donc été envisagé la mise en place d’un aménagement du temps de travail sur l’année. Le présent accord, permettra à la fois de faire face aux besoins structurels de la société, de libérer du temps de repos pour les salariés en période d’activité plus creuse, tout en assurant une rémunération constante tout au long de l’année.

Consciente de l’intérêt que peut représenter un tel mode d’organisation du temps de travail, la société ART CERAM a engagé des négociations.

Le présent accord, instituant une annualisation de la durée du travail, a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 et des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail.

En l’absence de délégué syndical et de représentants du personnel en raison de l’effectif de 9 salariés équivalent temps plein que compte l’entreprise, la société a décidé de proposer directement aux salariés un projet d’accord sur l’aménagement du temps de travail sur l’année.

L’opposabilité et la validité de cet accord d’entreprise sont soumises à l’approbation par les salariés à la majorité des 2/3 du personnel.

Le projet d’accord a été communiqué à chaque salarié de l’entreprise le 12 juin 2019. Une consultation de l’ensemble du personnel a été organisée le 28 juin 2019 à l’issue de laquelle le projet d’accord a été adopté.

**Il EST CONVENU ENTRE LES PARTIES CE QUI SUIT :**

Titre 1 – Champ d’application

Article 1.1 Champ d’application territorial

Le présent accord sera applicable au sein de la société ART CERAM, dont le siège social est situé 24, RUE SAINT GUILLAUME - 22000 SAINT BRIEUC.

Article 1.2. Champ d’application professionnel : les salariés concernés

L’accord d’aménagement du temps de travail sur l’année est applicable à l’ensemble du personnel de la société, à l’exclusion des salariés embauchés par contrat à durée déterminée, travailleurs intérimaires, contrats de professionnalisation et contrats d’apprentissage.

Titre 2 – Aménagement du temps de travail sur l’année

Article 2.1 – Modalités d’organisation du temps de travail sur une période de 12 mois

2.1.1 – Horaire annuel de travail effectif

En application de l’article L. 3121-41 du Code du travail, un accord d’entreprise peut définir les modalités d’aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

La période de référence pour le décompte de la durée du travail est annuelle et fixée sur l’année civile. Les heures supplémentaires seront donc les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

Détail du calcul de référence de la durée annuelle : *(ce calcul est définitif, et n’aura pas à être recalculé chaque année selon le calendrier)*

365 jours calendaires

- 104 jours de repos hebdomadaire (52 semaines x 2 jours)

- 25 jours de CP (5 semaines x 5 jours + jours de fractionnement le cas échéant)

- 6.42 jours fériés

229.58 jours de travail par an

÷ 5 jours de travail par semaine

45.916 semaines par an

x 35 heures par semaine

**1607 heures par an**

2.1.2 – Période de référence et horaire moyen

Afin de compenser les hausses et les baisses d’activité, l’horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l’horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d’une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

* *Période de référence*

La période de 12 mois correspond à l'année civile. Elle débute donc le 1er janvier et expire le 31 décembre.

* *Programmation indicative*

Cet aménagement du temps de travail sur l’année sera défini par la Direction et communiqué aux salariés concernés, avant le début de chaque période de référence par la transmission d’un programme indicatif. Cette transmission aux salariés aura lieu au moins 15 jours calendaires avant le début de ladite période.

* *Modification de la durée ou des horaires de travail*

Cette programmation pourra être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d’horaire au minimum sept jours calendaires à l’avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise. Dans ce dernier cas, le délai pourra être réduit à 3 jours calendaires.

Ces documents (programmation et horaires) devront être tenus à la disposition de l’Inspection du Travail, de même que toute modification d’horaire ou de durée du travail en application de l’article D. 3171-16 du Code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise, la durée du travail pourra être modifiée sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de :

* 2 jours ouvrés pour :
* Intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes ;
* Travaux urgents liés à la sécurité.
* 3 jours ouvrés pour :
* Difficultés d’approvisionnement ou de livraisons ;
* Commandes non prévues, reportées ou annulées ;

Ces documents (programmation et horaires) devront être tenus à la disposition de l’Inspection du Travail, de même que toute modification d’horaire ou de durée du travail en application de l’article D. 3171-16 du Code du travail.

Article 2.1.3 – Limites de l’aménagement annuel du temps de travail

Pour la mise en œuvre de l’aménagement annuel du temps de travail dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l’inspecteur du travail, les limites ci-après :

* Durée maximale journalière : 10 heures
* Durée minimale journalière : 0 heure
* Durée maximale de travail au cours d’une même semaine : 48 heures
* Durée minimale hebdomadaire : 0 heure
* Durée maximale hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 44 heures

Pour l’application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile, dans le cadre de la modulation des horaires, pourra être inférieur à six (6), six (6) étant un plafond.

Article 2.1.4 – Qualification des heures effectuées pendant la période de référence au-delà de la durée hebdomadaire légale (35h)

Les heures effectuées entre 35 et 48 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s’imputent pas sur le contingent d’heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires, ni au repos compensateur de remplacement.

Article 2.1.5 - Qualification des heures effectuées pendant la période de référence au-delà de la durée annuelle de travail effectif

S’il apparait à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1607 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires seront considérées comme des heures supplémentaires conformément à l’article L. 3121-41 du Code du travail.

Ces heures excédentaires s’imputeront sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.

Article 2.2 - Le contrôle de la durée du travail

Doivent être affichés dans l’entreprise :

* Le programme indicatif de la modulation pour chacune des équipes concernées ;
* Les modifications apportées au programme de la modulation en respectant le délai de prévenance mentionné à l’article 1.2.

De plus, l’employeur fournira à chaque salarié des informations précises sur son compte d’heures :

* Un document mensuel joint aux bulletins de paie, rappelant le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la période de référence ;
* En fin de période de référence (ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période), un document annexé au dernier bulletin de salaire faisant apparaitre le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence.

Article 2.3 - Le décompte des heures (cf. annexe 1 pour une illustration chiffrée)

Dans un dispositif d’annualisation, le suivi de compteurs de temps individuels est nécessaire, pour :

* Contrôler le temps de travail des salariés ;
* Contrôler le nombre d’heures au-delà de la durée annuelle de 1607 heures et le nombre d’heures à rémunérer en plus, le cas échéant ;
* Contrôler le respect du contingent annuel d’heures supplémentaires.

Deux compteurs seront tenus parallèlement pour chaque salarié, avec pour référence la durée annuelle de travail à effectuer par chaque salarié durant chaque exercice.

**(D) La durée annuelle du salarié correspondant à 35h en moyenne pour 30 jours ouvrables de CP**. Cette durée pourra varier d’un salarié à l’autre en fonction des jours de CP pris sur la période.

*Par exemple (un salarié qui prend 27 jours de CP dont 2 jours de fractionnement devra travailler moins sur l’année qu’un salarié qui n’a pas acquis suffisamment de CP sur la période de modulation).*

**(G) Le compteur « général d’heures »** sur lequel seront inscrites les heures de travail effectuées par le salarié, et la plupart des absences identifiées à l’article 6, rémunérées ou non. Ce compteur correspondra aux temps qui feront l’objet d’une rémunération et/ou retenue sur le bulletin de paie.

*Ex : si un salarié dont la durée de travail annuelle correspondant à 1607h est absent pendant 6 mois de l’année, il n’est pas possible de lui demander d’effectuer sa durée annuelle sur les 6 mois restants. Il convient donc d’inscrire la durée correspondant à son absence sur son compteur général d’heures.*

**(TTE) Le compteur « d’heures de travail effectif »** qui comptabilisera les seules heures réellement travaillées par le salarié, et qui sont susceptibles de générer des heures supplémentaires. Le total de ce compteur sera comparé en fin de période de référence, au seuil de déclenchement des heures supplémentaires et à la durée annuelle de travail effectif prévue à l’article 1.1 du présent titre.

Toutefois, conformément à la jurisprudence en vigueur, certaines absences donneront lieu à un retraitement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires (cf. article 2.6).

**Détermination des h excédentaires éventuelles à rémunérer en fin de période = G – D.**

Pour savoir si certaines de ces heures excédentaires doivent supporter la majoration pour heures supplémentaires, se reporter à l’article 2.5.3.

Article 2.4 - Le contingent annuel d’heures supplémentaires

* ***Fixation du contingent annuel d’heures supplémentaires***

La société fixe le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures.

Le contingent annuel d’heures supplémentaires est fixé à 220 heures (par an et par salarié) pour les salariés soumis au présent aménagement du temps de travail, et également pour les salariés non soumis à la présente annualisation.

Le contingent annuel s’appliquera sur la période de 12 mois correspondant à l’aménagement du temps de travail, soit l’année civile.

* ***Salariés non soumis au contingent annuel d’heures supplémentaires***

Il est rappelé que ne sont pas soumis au contingent d'heures supplémentaires :

* les cadres dirigeants au sens de l'article [L. 3111-2](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L3111-2&FromId=Z2078) du Code du travail ;
* les salariés soumis à un forfait annuel en jours ;
* les salariés soumis à un forfait annuel en heures.
* ***Heures s’imputant sur le contingent***

Les heures supplémentaires s’imputant sur le contingent sont celles accomplies au-delà du seuil légal annuel de 1607h (déduction faite de celles déjà décomptées au cours d’année - cf. article 1.5). Il s’agit des heures de travail effectif ou assimilées comme telles par la loi.

Ainsi, sont notamment considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires :

- les heures de délégation des représentants du personnel ;

- les heures de formation ;

- le temps consacré à une visite médicale ;

- les jours pour évènement familial.

A contrario, ne sont pas pris en compte les temps de repos tels que :

* Les contreparties en repos obligatoire ou jours de repos compensateur de remplacement ;
* Les jours de congés payés et les jours fériés chômés. Les heures qui auraient dû être effectuées un jour férié ou pendant les jours de congés sont neutralisées ;
* Les temps de pause et de repos même s’ils sont rémunérés, sauf si le salarié effectue des tâches de surveillance pendant ces repos ;
* Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de travaux urgents (article L.3132-4 du Code du travail) ;
* Les heures supplémentaires donnant lieu à compensation intégrale sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l’heure et sur sa majoration ;
* Les heures de récupération (ex : intempéries) ;
* Les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de 7 heures.
* ***Décompte individuel du*** ***contingent annuel d’heures supplémentaires***

Le contingent annuel d’heures supplémentaires doit être décompté individuellement par salarié ; il ne peut en aucune manière, être globalisé au niveau de l’entreprise ou de l’établissement ni donner lieu à un transfert d’un salarié à un autre.

* ***Information préalable et consultation annuelle du comité d’entreprise ou des délégués du personnel***

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l’entreprise, après information du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique s’ils existent.

* ***Heures effectuées au-delà du contingent***

Toute heure effectuée au-delà du contingent légal de 220 heures (par an et par salarié) :

* Doit être soumise à l’avis préalable du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou du comité social et économique ;
* Et ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Le présent accord renvoie aux dispositions légales concernant les conditions d’accomplissement d’heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

En tout état de cause, le nombre total des heures supplémentaires accomplies ne peut pas porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de la durée maximale du travail : fixée à 48 heures hebdomadaires (44 heures sur une période de 12 semaines consécutives).

Article 2.5 - Modalités de rémunération

2.5.1 Principe du lissage de la rémunération

Les salariés concernés par le présent dispositif d’aménagement du temps de travail bénéficieront d’un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l’horaire moyen de 35 heures sur toute la période de référence. Leur rémunération sera donc indépendante de l’horaire réellement accompli.

Il est précisé que s’il s’avérait qu’en fin de période de référence, la rémunération perçue par un salarié, présent sur toute la période, excède la totalité des heures à rémunérer sur ladite période, aucune retenue ne pourra être effectuée dans la limite de 1607h.

Cette situation doit demeurer exceptionnelle et autant que possible, les plannings devront être adaptés pour éviter ces situations.

2.5.2 En cas de départ ou d’arrivée de salariés en cours de période ou pour les salariés n’ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de référence

Lorsqu’un salarié n’a pas travaillé pendant la totalité de la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail réel accompli sur cette période.

* ***En cas de solde créditeur :***

S’il apparait que la rémunération perçue, calculée sur la base d’un horaire moyen, est inférieure au nombre d’heures réellement travaillées, l’employeur versera un rappel de salaire et intégrant le cas échéant, le paiement des heures supplémentaires le cas échéant (cf. article 2.5.3 2ème paragraphe).

* ***En cas de solde débiteur :***

S’il apparait que la rémunération perçue, calculée sur la base d’un horaire moyen, est supérieure au nombre d’heures réellement travaillées, deux cas de figure doivent être distingués :

* En cas de régularisation en fin de période (hors rupture du contrat) : le trop-perçu par le salarié fera l’objet de retenues sur salaire dans la limite du dixième du salaire exigible. Le trop-perçu fera donc l’objet de retenues successives jusqu’à apurement du solde.
* En cas de régularisation lors de la rupture du contrat de travail : le trop-perçu sera déduit du salaire au moment du solde de tout compte.

Aucune reprise ne sera effectuée en cas de licenciement pour inaptitude, de licenciement pour motif personnel (y compris dans le cadre d’un plan de sauvegarde de l’emploi) ainsi qu’en cas de décès du salarié.

2.5.3 La rémunération des heures supplémentaires

* ***Rémunération des heures supplémentaires en cours de période de référence***

Aucune limite haute hebdomadaire n’est fixée pour le déclenchement des heures supplémentaires. Dans le cadre du présent aménagement du temps de travail, seules les heures de travail effectif au-delà de 1 607 heures annuelles seront décomptées comme des heures supplémentaires.

Seules les heures effectuées à la demande de l’employeur pourront être considérées comme des heures supplémentaires.

La Direction assurera le suivi des heures supplémentaires.

* ***Rémunération des heures supplémentaires à la fin de la période de référence***

S’il apparait à la fin de la période de modulation que la durée annuelle de 1607 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvriront droit à une majoration de salaire au titre des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25% pour les huit premières heures ;

- 50% à partir de la 44ème heure.

Afin de déterminer le rang de majoration des heures supplémentaires dans le cadre d’une modulation, il est retenu la méthode suivante :

* **Déterminer le nombre moyen de semaines sur la période de 12 mois**

*Nb moyen de semaines : 1 607h (durée annuelle de travail effectif prévu dans le présent accord) /35, soit 45.91*

* **Diviser la durée annuelle de travail effectif réalisée par le nombre moyen de semaines travaillées**
* **Comparer le chiffre obtenu à 43, afin de déterminer les heures supplémentaires majorées au 1er rang** *(25% selon les textes actuellement en vigueur)* **et au 2ème rang** *(50% selon les textes actuellement en vigueur)*.

**Durée annuelle de travail effectif réalisée / nb moyen de semaine travaillées par an = x**

*Si x ≤ 43h, la totalité des heures supplémentaires sera rémunérée au taux de majoration de 1er rang en vigueur soit 25% en l’espèce.*

*Exemple 1 :*

*En fin de période, le compteur temps de travail effectif du salarié affiche : 1796h.*

*Durée moyenne hebdomadaire sur le total de l’année : 1 796/45.91 = 39.12*

* *Supplément de rémunération du : 1796 – 1607 = 189 heures supplémentaires à rémunérer à 25%.*

*Exemple 2 :*

*En fin de période, le compteur temps de travail effectif du salarié affiche : 1976h.*

*Durée moyenne hebdomadaire sur le total de l’année : 1976/45.91 = 43.04*

* *Des heures supplémentaires à 50% seront dues*

*Supplément de rémunération du : 1976 – 1607 = 369 heures supplémentaires à rémunérer en sus de la rémunération lissée.*

*Nb d’heures supplémentaires à 25% sur la période : 367.28h (8h \* 45.91 semaines)*

*Nb d’heures supplémentaires à 50% : 1.72h (1976-1607-367.28)*

Article 2.6 - Modalités spécifiques en cas d’absence, et d’entrée ou de sortie en cours de période

Par commodité, la méthode du lissage sera appliquée en cas de déduction des absences.

* Le taux horaire de déduction correspondra au taux horaire du salaire de base du salarié et sera identique d’un mois sur l’autre (à salaire constant), quel que soit le nombre de jours dans le mois considéré. On parle de taux horaire contractuel.

Taux horaire moyen d’absence = salaire mensuel lissé / horaire lissé du mois (nb d’h que le salarié aurait été rémunéré sur le mois considéré s’il n’avait pas été absent)

* Le nombre d’heures déduites sera calculé par référence à l’horaire planifié sur le mois considéré.

Enfin, il est rappelé que le salarié absent sera, à son retour, soumis au même horaire que les autres salariés. Autrement dit, même s’il a été absent au cours d’une période haute, il bénéficie comme les autres des périodes basses. Cela vaut que l’absence soit rémunérée ou non.

**2.6.1 - Les absences diverses rémunérées ou non** (hors absence liée à l’état de santé du salarié telles que maladie, AT-MP, maternité, temps partiel thérapeutique)

* ***Calcul de la retenue sur salaire***

La retenue sur salaire sera calculée sur la rémunération mensuelle lissée, sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

* ***Calcul du maintien de salaire***

Le maintien de salaire sera calculé sur la rémunération mensuelle lissée, sur la base de la durée hebdomadaire programmée chaque fois qu’elle est due par l’employeur

***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence seront imputées sur le compteur.

* ***Incidence sur le plafond de 1607 heures***

Le plafond de 1607 heures ne sera pas réduit.

2.6.2 - Les absences pour maladie, AT-MP, maternité, paternité et temps partiel thérapeutique

* ***Calcul de la retenue sur salaire***

La retenue sur salaire sera calculée sur la rémunération mensuelle lissée, sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

* ***Calcul du maintien de salaire***

Le maintien de salaire sera calculé sur la rémunération mensuelle lissée, sur la base de la durée hebdomadaire programmée chaque fois qu’elle est due par l’employeur.

* ***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence seront imputées sur le compteur.

* ***Incidence sur le plafond de 1607 heures***

Le plafond de 1 607 heures au-delà duquel le salarié bénéfice des majorations pour heures supplémentaires doit être réduit afin de tenir compte des arrêts de travail pour maladie ou accident, bien que ces absences ne soient pas assimilées à du travail effectif.

En cas d’absence maladie ou accident d’au moins une semaine, en période de haute activité (≥ à 35h), le plafond sera réduit de **35** **heures** et non de la durée programmée.

En cas d’absence maladie ou accident d’au moins une semaine, en période de basse activité (≤ à 35h), le plafond sera réduit de la durée programmée dans la limite de 35 heures.

En cas d’absence maladie ou accident d’une durée inférieure à une semaine, aucune réduction du plafond de 1607 ne sera effectuée.

2.6.3 - Les absences assimilées à du temps de travail effectif pour les heures supplémentaires (formation, visite médicale, heures de délégation, repos obligatoire, évènement familial)

* ***Calcul de la retenue sur salaire***

S’agissant d’absences assimilées à du temps de travail effectif et par conséquent rémunérées, aucune retenue sur le bulletin de paie n’est effectuée.

* ***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence seront indiquées dans la colonne «TTE ».

* ***Incidence sur le plafond de 1607 heures***

Le plafond de 1 607 heures ne sera pas réduit.

2.6.4 - Absences congés payés et jours fériés (y compris pour les salariés n’ayant pas un droit intégral à congé payé ou pour les salariés ayant des congés payés supplémentaires pour ancienneté ou pour fractionnement)

* ***Calcul de la retenue sur salaire***

La retenue sur salaire sera calculée en application des règles applicables en matière de traitement des congés payés.

* ***Calcul du maintien de salaire***

En cas de congés payés, les règles propres à l’indemnisation des congés payés seront appliquées.

* ***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence ne seront pas mentionnées sur le compteur puisque ni les congés payés, ni les jours fériés ne sont pris en compte pour la détermination de la durée annuelle de travail.

* ***Incidence sur le plafond de 1607 heures***

Le plafond de 1607 heures ne sera pas réduit ou augmenté.

2.6.5 - Absence liée à l’arrivée ou au départ en cours de période

* ***Calcul de la retenue sur salaire***

La retenue sur salaire sera calculée sur la rémunération mensuelle lissée, sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

* ***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence seront imputées sur le compteur.

* ***Incidence sur le plafond de 1607 heures***

Le plafond de 1607 heures ne sera pas réduit ou augmenté.

2.6.6 - Absence liée à l’activité partielle

* ***Calcul de la retenue sur salaire***

La retenue sur salaire sera calculée sur la rémunération mensuelle lissée, sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

* ***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence seront imputées sur le compteur.

* ***Incidence sur le plafond de 1607 heures***

Le plafond de 1607 heures ne sera pas réduit.

***Tableau récapitulatif du traitement des différentes absences, pour la paie, et pour le déclenchement des heures supplémentaires :***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NATURE DE L’ABSENCE** | **COMPTEUR GENERAL D’HEURES** | **COMPTEUR D’HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF** |
| **Absence rémunérée ou non rémunérée et non liée à l’état de santé du salarié** | Heures programmées | Seuil de 1607h inchangé |
| **Absence liée à l’état de santé du salarié (maladie, ATMP…)** | Heures programmées | Heures programmées (dans la limite de 35h / semaine en période haute et durée programmée en période basse) à déduire du plafond de 1607h |
| **Formation, évènement familial, heures de délégation, visite médicale, repos obligatoire…** | Heures programmées | Heures programmées |
| **Entrée / sortie en cours d’année** | Heures programmées | Seuil de 1607h inchangé |
| **Absence pour congé payé en cas de droit insuffisant (< à 30J sur la période), en cas de congé payé supplémentaire (fractionnement, ancienneté…) ou jours fériés** | Heures programmées | Seuil de 1607h inchangé |
| **Absence activité partielle** | Heures programmées | Seuil de 1607h inchangé |

Article 2.7 - La mise en place de cet aménagement du temps de travail

Conformément à l’article L. 3121-43 du code du travail, les présentes dispositions ne constituent pas une modification du contrat de travail des salariés concernés. Les présentes dispositions seront d’application immédiate sans qu’il soit besoin de recourir à des avenants aux contrats de travail.

Article 2.8 - Formalités à accomplir

L’employeur s’engage à effectuer toutes les formalités inhérentes à l’horaire collectif.

Le programme indicatif doit être daté et signé par l’employeur et affiché sur le lieu de travail des salariés auxquels il s’applique. Un exemplaire sera tenu à la disposition de l’Inspecteur du Travail.

L’affichage doit comporter le nombre de semaines que comprend la période de référence fixé par l’accord et doit mentionner les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, ainsi que la répartition des heures de travail au sein de chaque semaine de la période de 12 mois. Les heures et la durée des repos devront également être mentionnées (art. L.3171-1 du Code du travail).

Titre 3 – Aménagement du temps de travail sur l’année pour les salariés à temps partiel

Article 3.1 – Modalités d’organisation du temps de travail sur une période de 12 mois

3.1.1 – Définition du temps partiel et Horaire annuel de travail effectif

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle définie pour les salariés à temps complet soit 1607 heures.

En outre, conformément à l’article L. 3123-7 du code du travail, la durée annuelle minimale du temps de travail effectif des salariés est fixée au minimum à la durée équivalente, sur la période, à 24 heures hebdomadaires sauf cas de dispenses prévus par la loi.

Ainsi, la durée du travail des salariés à temps partiel au sein de la société sera comprise, selon le cas, entre 1 101,98 heures annuelles, et, inférieure à 1607 heures annuelles.

La mise en œuvre de ce dispositif de travail à temps partiel annualisé, au sens de l'article L. 3121-44 du code du travail, constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

**Détail du calcul de référence de la durée annuelle minimale :**

365 jours calendaires

- 104 jours de repos hebdomadaire (52 semaines x 2 jours)

- 25 jours de CP (5 semaines x 5 jours + jours de fractionnement le cas échéant)

- 6.42 jours fériés

229.58 jours de travail par an

÷ 5 jours de travail par semaine

45.916 semaines par an

x 24 heures par semaine

**1 101,98 heures par an**

3.1.2 – Période de référence et horaire moyen

* *Période de référence*

La période de 12 mois correspond à l'année civile. Elle débute donc le 1er janvier et expire le 31 décembre.

En ce qui concerne les salarié(e)s en CDD, la période de référence correspond à la durée du contrat (par le calcul au prorata temporis sur la période de référence). Dans ce cas, la période de référence de l’annualisation démarre à compter du premier jour du mois qui suit la date d’embauche.

* *Programmation indicative*

Cet aménagement du temps de travail sur l’année sera défini par la Direction, et communiqué aux salariés concernés, avant le début de chaque période de référence par la transmission d’un programme indicatif. Cette transmission aux salariés aura lieu au moins 15 jours calendaires avant le début de ladite période.

* *Modification de la durée ou des horaires de travail*

Cette programmation pourra être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d’horaire au minimum sept jours calendaires à l’avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise.

Ces documents (programmation et horaires) devront être tenus à la disposition de l’Inspection du Travail, de même que toute modification d’horaire ou de durée du travail en application de l’article D. 3171-16 du Code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise, la durée du travail pourra être modifiée sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de :

* 2 jours ouvrables pour :
* Intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes ;
* Arrêts maladie d’un praticien ou d’un salarié nécessitant son remplacement immédiat ;
* Travaux urgents liés à la sécurité.
* 3 jours ouvrables pour :
* Difficultés d’approvisionnement ou de livraisons de matériels;
* Annulation ou report massif reportées ou annulées.

3.1.3 – Limite de l’aménagement annuel du temps de travail

Au cours de la période de référence, les durées du travail effectif hebdomadaire peuvent varier au sein d’une semaine civile dans les limites suivantes :

* l'horaire minimal hebdomadaire en période basse est fixé à 0 heure de travail effectif ;
* l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 34,9 heures de travail effectif.

L’aménagement de la durée de travail, ne pourra donc pas conduire, à ce que les salariés à temps partiel, effectuent une durée de travail égale ou supérieure à 35 heures hebdomadaires.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail des salariés concernés ne pourra être inférieure à 4 heures.

En outre, ils ne peuvent pas comporter plus d’une interruption d’activité ou une interruption supérieure à deux heures.

La répartition des journées de travail pourra être organisée sur 5 jours par semaine, dans la limite du respect des repos hebdomadaires et quotidiens.

En tout état de cause, il sera nécessaire de respecter la durée maximale journalière de 10 heures.

3.1.4 – Qualification des heures effectuées pendant la période de référence comprises dans la durée contractuelle de travail effectif

Les heures effectuées conformément à la durée annuelle prévue au sein du contrat de travail ne sont pas considérées comme des heures complémentaires. Elles n’ont pas à être majorées à ce titre, ni donner lieu au repos compensateur de remplacement.

Il en est de même pour les heures effectuées entre 0 et 34,9 heures hebdomadaires.

Si, sur l’année civile, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié dépasse la durée hebdomadaire fixée au contrat, l'horaire prévu sera modifié en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié.

3.1.5 – Qualification des heures effectuées pendant la période de référence au-delà de la durée annuelle contractuelle de travail effectif

S’il apparait, à la fin de la période de d’annualisation de 12 mois, que la durée annuelle contractuelle de travail effectif prévue au contrat de travail a été dépassée, les heures excédentaires seront considérées comme des heures complémentaires.

Article 3.2 – Le contrôle de la durée du travail

Doivent être affichés dans l’entreprise :

* Le programme indicatif de l’aménagement du temps de travail pour chacun des services concernés ;
* Les modifications apportées au programme de l’aménagement du temps de travail en respectant le délai de prévenance mentionné à l’article 3.1.2 du titre III.

De plus, l’employeur fournira à chaque salarié des informations précises sur son compte d’heures :

* Un document mensuel joint aux bulletins de paie, rappelant le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la période de référence ;
* En fin de période de référence (ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période), un document annexé au dernier bulletin de salaire faisant apparaitre le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence.

Article 3.3 – Le décompte des heures

Dans un dispositif d’annualisation, le suivi des compteurs de temps individuels est nécessaire, pour :

* Contrôler le temps de travail des salariés ;
* Contrôler le nombre d’heures au-delà de la durée annuelle contractuelle et le nombre d’heures complémentaires à rémunérer en plus, le cas échéant ;
* Contrôler le respect de la limite du tiers des heures complémentaires et des interruptions dans la journée.

Deux compteurs seront tenus parallèlement pour chaque salarié, avec pour référence la durée annuelle de travail à effectuer par chaque salarié durant chaque exercice.

**(D) La durée annuelle moyenne contractuelle du salarié pour 30 jours ouvrables de CP**. Cette durée pourra varier d’un salarié à l’autre en fonction des jours de CP pris sur la période.

*Par exemple, un salarié qui prend 32 jours de CP dont 2 jours de fractionnement devra travailler moins sur l’année qu’un salarié qui n’a pas acquis suffisamment de CP sur la période de modulation.*

**(G) Le compteur « général d’heures »** sur lequel seront inscrites les heures de travail effectuées par le salarié, et la plupart des absences rémunérées ou non. Ce compteur correspondra aux temps qui feront l’objet d’une rémunération et/ou retenue sur le bulletin de paie.

*Ex : si un salarié dont la durée de travail annuelle correspondant à 1 378 heures est absent pendant 6 mois de l’année, il n’est pas possible de lui demander d’effectuer sa durée annuelle sur les 6 mois restants. Il convient donc d’inscrire la durée correspondant à son absence sur son compteur général d’heures.*

**(TTE) Le compteur « d’heures de travail effectif »** qui comptabilisera les seules heures réellement travaillées par le salarié, et qui sont susceptibles de générer des heures complémentaires. Le total de ce compteur sera comparé en fin de période de référence, au seuil de déclenchement des heures complémentaires et à la durée annuelle de travail effectif contractuellement prévue.

**Détermination des h excédentaires éventuelles à rémunérer en fin de période = G – D.**

Article 3.4 – Accomplissement des heures complémentaires

Les salariés à temps partiel devront effectuer les heures complémentaires demandées par l’employeur.

Le salarié à temps partiel pourra effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée annuelle contractuelle du travail, ces heures complémentaires ne pouvant avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée du travail légale (35 heures). En outre, elles ne pourront avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée annuelle du travail pour un salarié à temps complet.

Toutefois, la société affirme son souhait de garantir de manière stricte, une égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel, de même qualification professionnelle et de même ancienneté, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficieront d’une priorité d’affectation aux emplois à temps complet ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

Enfin les heures complémentaires ne pourront pas faire l’objet d’un repos compensateur de remplacement et seront obligatoirement majorées au taux légal ou conventionnel en vigueur.

Article 3.5 – Modalités de rémunération

3.5.1 - Principe du lissage de la rémunération

Les salariés concernés par le présent dispositif d’aménagement du temps de travail bénéficieront d’un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l’horaire prévu par leur contrat de travail sur toute la période de référence. Leur rémunération sera donc indépendante de l’horaire réellement accompli.

En fin de période de référence, s’il s’avère qu’un salarié n’a pas accompli la totalité des heures de travail correspondant à la rémunération perçue, une régularisation interviendra et pourra donner lieu, à une régularisation des salaires opérée par le biais de retenues sur salaire ne pouvant excéder un dixième du salaire.

Cette situation doit demeurer exceptionnelle et autant que possible, les plannings devront être adaptés pour éviter ces situations.

* - Rémunération des heures complémentaires à la fin de la période de référence

S’il apparait à la fin de la période que la durée annuelle contractuelle a été dépassée, les heures excédentaires ouvriront droit à une majoration de salaire au titre des heures complémentaires.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 10% pour les heures comprises dans le dixième de la durée contractuelle ;

- 25% pour les heures comprises entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle.

*Exemple 1 :*

*Le salarié est embauché pour une durée de travail de base hebdomadaire contractuelle moyenne de 28 heures ; (durée annuelle = 1 285,65 heures)*

*En fin de période, le compteur temps de travail effectif du salarié affiche : 1 300h.*

*Durée moyenne hebdomadaire sur le total de l’année : 1 300/45,916 = 28.31h*

* *Supplément de rémunération dû : 1 300 – 1 285,65 = 14,35 heures complémentaires à rémunérer à 10%. Le salarié ayant effectué un nombre d’heures complémentaire compris dans le dixième de la durée contractuelle*

*Exemple 2 :*

*Le salarié est embauché pour une durée de travail de base hebdomadaire contractuelle moyenne de 28 heures ; (durée annuelle = 1285,65 heures)*

*En fin de période, le compteur temps de travail effectif du salarié affiche : 1 500 h.*

*Durée moyenne hebdomadaire sur le total de l’année : 1500/45,916 = 32.67*

* *Des heures complémentaires à 10% et 25 % seront dues*

*Supplément de rémunération dû : 1500 – 1285,65 = 214,35 heures complémentaires à rémunérer en sus de la rémunération lissée.*

*Nb d’heures complémentaires à 10% sur la période : 128,565 (1/10 \* 1285,65h)*

*Nb d’heures complémentaires à 25% : 85,79 h (214,35 – 128,56 h)*

3.5.3 - Modalités spécifiques en cas d’absence, et d’entrée ou de sortie en cours de période

Par commodité, la méthode du lissage sera appliquée en cas de déduction des absences.

* Le taux horaire de déduction variera d’un mois sur l’autre, en fonction du nombre d’heures de travail que le salarié aurait effectuées le mois considéré. On parle de taux horaire réel du mois.

Taux horaire réel d’absence = salaire mensuel lissé / horaire réel du mois (nb d’h que le salarié aurait fait sur le mois considéré s’il n’avait pas été absent)

* Le nombre d’heures déduites sera calculé par référence à l’horaire planifié sur le mois considéré.

Enfin, il est rappelé que le salarié absent sera, à son retour, soumis au même horaire que les autres salariés. Autrement dit, même s’il a été absent au cours d’une période haute, il bénéficie comme les autres des périodes basses. Cela vaut que l’absence soit rémunérée ou non.

* ***Décompte sur le compteur « général des heures »***

Les heures d’absence seront imputées sur le compteur.

* ***Incidence sur le plafond de la durée contractuelle annuelle prévue***

La durée contractuelle annuelle ne sera pas réduite.

Titre 3 – Dispositions finales

Article 3.1 Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et il s’appliquera à compter du 1er juillet 2019 et au plus tôt à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 3.2 Révision de l’accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Toute personne ainsi habilitée devra adresser sa demande de révision par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Celle-ci devra comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée, accompagnée, le cas échéant, de 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 concernées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l’établissement d’un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité.

Cet avenant devra faire l’objet des formalités de dépôt prévues à l’article L. 2231-6 du Code du travail.

Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions de l’accord, objet de la demande de révision, continueront de produire effet.

Article 3.3 Dénonciation de l’accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

La dénonciation devra alors être notifiée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du travail.

La date de dépôt constituera le point de départ du délai de préavis. Une nouvelle négociation s'engagera, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant le début du préavis. Elle pourra donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration de ce dernier.

La dénonciation prendra effet au terme d’un préavis de trois mois. A cette date, l’accord dénoncé continuera de produire effet conformément aux dispositions légales pendant un an, sauf application d’un accord de substitution.

En cas de dénonciation du présent accord collectif et en l’absence de conclusion d’un nouvel accord, dans le délai requis d’un an, le présent accord cessera de produire effet.

Article 3.4 Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

En cas de demande de la part d’une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) sur le thème faisant l’objet du présent accord, l’employeur s’engage à y apporter une réponse dans un délai raisonnable.

Article 3.5 Interprétation de l’accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application du présent accord. La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend.

Le représentant des salariés sera le salarié le plus âgé de l’entreprise, sauf si le différent d’interprétation le concerne directement. Dans cette hypothèse, le représentant des salariés sera le deuxième salarié le plus âgé, sauf si le différent d’interprétation le concerne directement, etc, …

Si le différent d’interprétation concerne tous les salariés, le représentant des salariés sera élu par le personnel.

La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires. Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les jours qui suivent la première.

Article 3.6. Suivi de l’accord

Un bilan de l’application de l’accord sera établi à la fin de la première année de mise en place de la nouvelle organisation du travail et sera soumis aux parties à la négociation du présent accord.

Le Comité social et économique, s’il en existe, sera consulté sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail sur l’année. Seront examinés l’impact de ce régime sur l’organisation du travail, l’amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 12 mois suivant la publication des textes définitifs , afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 3.7. Prise d’effet et formalités : publicité et dépôt

Le présent accord est déposé :

* sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail accessible depuis le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) ;
* auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de SAINT BRIEUC dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, à l’adresse suivante, cph-st-brieuc@justice.fr

se chargera des formalités de dépôt.

Un exemplaire de l’accord sera consultable sur le lieu de travail par les salariés.

Les salariés seront informés de son existence, du lieu de consultation et le cas échéant, des modalités de consultation, par un avis apposé aux emplacements réservés à la communication avec le personnel : panneau(x) d’affichage.

En outre, la société s’engage à remettre à chaque salarié, au moment de l’embauche, une notice d’information listant les conventions et accords applicables.

Fait à SAINT BRIEUC,

Le 28 juin 2019,

**Les salariés (PV de la consultation du ………..) Pour la SARL ART CERAM**

Annexe 1 : Document de suivi des temps travaillés

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Année : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Nom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Prénom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
|  | Heures prévues | Heures effectuées | Commentaires |
| **2019** | **Prénom** | | |
| S53 |  |  |  |
| **S1** | … | … |  |
| S2 | …. | … |  |
| S3 | …. | …. |  |
| S4 | …. | …. |  |