

**Accord d’entreprise organisant l’aménagement**

**du temps de travail sur l’année**

**Entre les soussignées :**

L’association LEAP KERANNA,

Dont le siège social est situé 3 rue de Ker Anna – 56700 KERVIGNAC,

Représentée par M. …………, agissant en qualité de Chef d’établissement par délégation du Président de l’association,

Ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

**Et :**

* Mme …………, membre titulaire du Comité social et économique représentant …… % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,
* Mme ……………., membre titulaire du Comité social et économique représentant …… % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,

**Préambule :**

Le présent accord d’entreprise a été négocié et conclu en application des dispositions de l’article L 2232-23-1 du Code du travail visant, notamment, les entreprises dépourvues de délégué syndical mais disposant d’une délégation du personnel du comité social et économique.

Il s’inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 3121-44 et suivants du Code du travail permettant, par accord d’entreprise, de définir les modalités d’aménagement du temps de travail et d’organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

De fait, eu égard aux variations d'activité auxquelles doit faire face l’établissement, le temps de travail peut être réparti sur l’année ou sur la durée du contrat si celle-ci est inférieure, permettant ainsi de faire varier la durée hebdomadaire du travail.

Les périodes de haute et de basse activité, dont le programme est établi à l'avance, doivent ainsi se compenser arithmétiquement sur l'ensemble de la période de variation du temps de travail.

Ce mode d'organisation du travail a vocation à s'appliquer à tous les salariés, qu’ils soient sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

**1. Période de référence**

La période de référence correspond à l’année scolaire, c’est à dire du 1er septembre au 31 août.

**2.** **Programme individuel indicatif de variation d’activité**

Une programmation prévisionnelle définissant les périodes de forte et de faible activité doit être établie au début de chaque période annuelle de référence, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Elle inclut les « programmes individuels indicatif de variations » (PIV) qui sont remis aux salariés concernés :

* Soit au moment de l’embauche si elle intervient au cours de la période de référence ;
* Soit au moins 10 jours calendaires avant le début de la période de référence.

Un planning de répartition du temps de travail sur les jours de la semaine précisant les horaires de travail est également remis au salarié dans les mêmes délais.

Aucun horaire minimal hebdomadaire n’est fixé, de sorte que des semaines complètes de repos pourront être octroyées.

**3. Modification du programme individuel indicatif de variations**

En cas de modification du PIV, quelle qu’en soit la nature (changement de durée ou d’horaires de travail) et l'ampleur, un délai de prévenance de 10 jours avant la date d'entrée en vigueur de la modification devra être respecté.

Aucun délai de prévenance ne s'appliquera dans les situations d’extrême urgence portant atteinte à la sécurité des biens et des personnes. Le refus du salarié ne pourra être motivé que par un risque réel pour lui, ses proches ou ses biens.

Dans les autres cas, le délai de prévenance ne pourra être réduit qu’avec l’accord express du salarié.

La modification du PIV fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

**4. Décompte des heures supplémentaires**

Sont décomptées en heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 42 heures hebdomadaires.

**5. Salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel peuvent être intégrés dans les plannings de travail définis sur l'année ou sur la durée du contrat si elle est inférieure.

Dans ce cas, il sera défini avec chaque salarié concerné une durée hebdomadaire moyenne de travail.

Le « programme individuel indicatif de variation d’activité » (PIV) précisant la répartition de la durée et des horaires de travail est communiqué aux salariés dans les conditions de l’article 2.

De même, les conditions de modification du PIV sont celles définies à l’article 3.

Il est rappelé qu'en aucun cas la variation d'activité ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail des salariés à temps partiel au niveau de la durée légale du travail, qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

De même il est rappelé que, lorsqu’il existe, le CSE est consulté chaque année sur l’aménagement du temps de travail et sur les conditions des aménagements d’horaires prévus qui s’appliquent aux salariés à temps partiel et au regard des dispositions contenues dans les accords dérogatoires sur le temps partiel applicables dans la branche.

**6. Rémunération**

La rémunération mensuelle est lissée sur la base mensualisée d’un douzième de la rémunération annuelle de base.

Il sera ainsi assuré à chaque salarié une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement accompli chaque mois.

**7. Conditions de prise en compte des absences**

**7.1 Périodes d'absences non rémunérées**

Les périodes non travaillées en raison d'absences non rémunérées par l'association font l'objet d'une retenue sur salaire à hauteur du nombre d'heures d'absence correspondant aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. La retenue du nombre d'heures correspond donc à la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent.

Il en est de même pour le décompte du temps de travail.

**7.2 Périodes d'absences rémunérées ou indemnisées**

La rémunération mensuelle lissée étant déconnectée du temps de travail du mois, la valorisation du salaire à maintenir ou à déduire se fait à partir de cette rémunération. L'horaire à prendre en compte est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte ou de faible activité. Ainsi, pour un salarié à temps plein, une journée d’absence est valorisée pour 7 heures, une semaine d’absence pour 35 heures et un mois d’absence pour 151,67 heures.

S’agissant du décompte des heures durant l’absence, elles seront valorisées sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

**8. Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des arrivées et des départs en cours de période de référence**

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de référence, du fait de son embauche ou d'une rupture de son contrat de travail au cours de la période, une régularisation est opérée en fin de période ou à la date de rupture du contrat de travail, dans les conditions suivantes :

* S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée de travail moyenne sur la même période, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.
* A l'inverse, s'il apparaît que les sommes payées au salarié sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, l’association procède à la récupération du trop-perçu, soit par compensation sur le solde de tout compte en cas de rupture du contrat (en cas d’insuffisance le salarié procède à un remboursement), soit sur la dernière paie de la période de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

**9. Le contrôle de la durée du travail**

Un relevé du temps de travail hebdomadaire est établi et fait l’objet d’un état récapitulatif mensuel écrit transmis au salarié.

De même, à la fin de chaque période de référence et à la date de départ du salarié, il est remis au salarié un document indiquant le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence. Ce document écrit est remis à la fin de chaque période ou au terme du contrat.

**10. Dispositions particulières**

**10.1 Conditions suspensives**

La validité du présent accord est subordonnée à sa signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

**10.2 Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu jusqu’à la mise en place de la nouvelle Convention Collective et prend effet le 1er septembre 2022.

**10.3 Révision de l’accord**

Conformément aux dispositions de l’article L 2232-23-1 du Code du travail, tout avenant de révision sera soumis aux mêmes règles de validité que le présent accord.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

**10.4 Dénonciation de l’accord**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, sous préavis de trois mois, par l’une ou l’autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail.

Dans une telle hypothèse, la dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires et faire l’objet des mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

**10.5 Formalités et publicité**

L’accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et remis au greffe du conseil de prud’hommes en un exemplaire.

De même, le présent accord sera affiché sur les panneaux d’affichage et un exemplaire sera tenu à la disposition du personnel.

Fait à Kervignac, en 5 exemplaires originaux

Le 12 JUILLET 2022

Pour l’association Pour le CSE

Par délégation du Président

M. …………… Mme …………………

Mme ……………