

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA DUREE ET L'ORGANISATION DU
TRAVAIL AU SEIN DE « L'UES NGE »**

ENTRE :

La Société d'Economie Mixte Locale Nantes-métropole Gestion Equipements,
Dont le siège social est situé à 14.16 rue Racine à NANTES (44 000),
Représentée par XXXXX en qualité de Directeur Général,
Ci-après dénommée « La SEM NGE », ou « NGE »

ET

La Société Publique Locale Nantes-Métropole Gestion Services,
Dont le siège social est situé 14.16 rue Racine à NANTES (44 000),
Représentée par XXXXX en qualité de Directeur Général,
Ci-après dénommée « La SPL NMGS », ou « NMGS »

ET

Le Groupement d'Intérêt Economique GIE NGE,
Dont le siège social est situé 14.16 rue Racine à NANTES (44 000),
Représenté par XXXXXX en qualité de Directeur-Co-administrateur,
Ci-après dénommé « Le GIE NGE »,

Ci après désignés ensemble, « l'Entreprise », « les entités membres de l'UES NGE » ou « le groupe NGE »

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- **Le Syndicat FO**, représenté par XXXXX en qualité de Délégué(e) syndical(e),
Représentant plus de 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections

Ci-après désignés ensemble « les parties »

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

PREAMBULE :

L'Ordonnance n°2017-1385 du 23 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, modifiant l'article L. 2254-2 du Code du travail, permet de mettre en place un accord d'entreprise, dit « accord de performance collective », afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi.

Le présent accord s'inscrit dans ce cadre légal.

En effet, Entreprise publique locale, NGE est confrontée de plus en plus à la concurrence d'acteur.s privé.e.s nationaux.les voire internationaux.les. Ces dernières années, la SEM NGE a ainsi perdu plusieurs équipements qu'elle avait en gestion de longue date et voit, à chaque nouvelle délégation de service public ou marché public, durcir les mécanismes financiers réduisant la rentabilité de ses contrats. Ainsi, afin de rester compétitive et de répondre aux attentes de ses client.e.s usagers, de ses donneurs d'ordres et de ses actionnaires, NGE doit s'adapter et repenser son modèle économique et social.

En 2016, la Ville de Nantes et Nantes Métropole, principaux actionnaires de la société NGE, ont souhaité clarifier et réaffirmer le positionnement stratégique de leur SEM et conforter sa place dans la mise en œuvre de leurs politiques publiques. Ainsi, et sous condition d'une meilleure performance économique, la Ville de Nantes et Nantes Métropole se sont prononcées, par délibérations des 24 et 31 mars 2017, pour constituer aux côtés de la SEM NGE une nouvelle société publique locale (SPL) dénommée Nantes Métropole Gestion Services (NMGS). A la constitution de cette société, s'est ajouté la constitution d'un Groupement d'Intérêt Economique (GIE) avec pour membres la SPL NMGS et la SEM NGE, permettant de mutualiser et d'optimiser les moyens entre ces deux sociétés.

Au-delà de cette seule exigence de performance économique, la Direction Générale a souhaité repenser plus largement le modèle social de l'entreprise. En effet, dans un environnement en perpétuel mouvement, l'ambition est de faire de NGE et NMGS, avec l'appui du GIE NGE, des acteurs pérennes :

- incontournables de la mise en œuvre des politiques publiques,
- impliqués et à l'écoute de leur territoire,
- force de propositions, innovants et prêts à expérimenter,
- capables de s'adapter et portés par l'implication et le dynamisme de leurs salarié.e.s.

Le présent accord a donc pour objectif, à travers une vision et des ambitions réaffirmées, de préserver et développer l'emploi au sein des structures membres de l'UES NGE. Afin d'atteindre ces objectifs, les parties se sont notamment entendues pour :

- ajuster la durée du travail dans l'Entreprise à la durée légale, par ailleurs pratiquée par ses principaux concurrents,
- repenser l'organisation du travail pour la rendre plus souple et conforme aux attentes des salarié.e.s et aux besoins de l'Entreprise,
- impulser une nouvelle dynamique des rémunérations plus propice à une juste reconnaissance des salarié.e.s,
- mais également garantir un juste équilibre entre les activités professionnelles et la vie privée.

Pour parvenir au présent accord, les parties ont signé, le 6 avril 2018, un accord de méthode actant les thèmes de la négociation (contenu du travail, organisation et temps de travail, politique et développement des compétences, parcours professionnels, qualité de vie au travail et cadre de travail, reconnaissance salariale et non salariale). Cet accord de méthode cadrerait le rythme des négociations et prévoyait la mise en place de groupes de travail mobilisant les salariés volontaires sur neuf questions en lien avec ces thèmes de négociation. Ainsi, entre avril 2018 et mars 2019 plus de 20 réunions de partage d'état des lieux, de restitution des groupes de travail et de négociations se sont tenues entre la direction et les partenaires sociaux.

Au terme de ces négociations loyales et sincères, il a été convenu d'un accord de performance collective sur les thèmes suivants :

- Temps, durée et répartition du travail ;
- Congés des salariés ;
- Absences des salariés
- Conditions salariales et rémunération.

Les dispositions sur ces thèmes et contenues dans le présent Accord se substituent de plein droit aux stipulations des accords collectifs, engagements unilatéraux, usages et clauses contractuelles du contrat de travail des salariés contraires et incompatibles.

SOMMAIRE

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	7
ARTICLE 1- NATURE JURIDIQUE	7
ARTICLE 2- CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 3- FORMALITES DE DEPOT	7
ARTICLE 4- ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE	7
ARTICLE 5- PUBLICITE	8
ARTICLE 6- REVISION	8
ARTICLE 7- DENONCIATION	9
TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS, A LA DUREE ET A LA REPARTITION DU TRAVAIL	10
ARTICLE 8- DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE	10
8.1 Salarié.e.s concerné.e.s par le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année	10
8.2 Période de référence	10
8.3 Durée annuelle de travail	11
8.4 Programmation des horaires individuels ou collectifs :	11
8.5 Conditions et délais de prévenance des changements de durée et d'horaires de travail :	12
8.6 Définition du « compteur principal » et du « second compteur »	12
8.7 Modalités de contrôle du temps de travail	14
8.8 Heures supplémentaires	14
8.9 Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salarié.e.s, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence	14
ARTICLE 9- DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL	15
ARTICLE 10- DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL EN TRAVAIL POSTE CONTINU	16
ARTICLE 11- DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL BENEFICIANT D'HORAIRE INDIVIDUALISES	17
ARTICLE 12- DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIE.E.S « TITULAIRES-REPLAÇANT.E.S »	18
ARTICLE 13- DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIE.E.S EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)	18
ARTICLE 14- DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIE.E.S EN CDI INTERMITTENT	19
14.1 Principe :	19
14.2 Emplois concernés :	19
14.3 Contrat de travail intermittent :	20
14.4 Congés payés :	20
14.5 Période d'essai :	20
14.6 Ancienneté :	20
14.7 Rémunération des salarié.e.s en CDI Travail Intermittent :	20

14.8 <i>Priorité pour CDI à temps plein :</i>	21
ARTICLE 15- CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS	21
15.1 <i>Champ d'application</i>	21
15.2 <i>Nombre de jours compris dans le forfait</i>	21
15.3 <i>Décompte du nombre de jours travaillés</i>	22
15.4 <i>Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié.e</i>	22
15.5 <i>Droit à la déconnexion :</i>	23
15.6 <i>Rémunération</i>	23
ARTICLE 16- REPOS HEBDOMADAIRE POUR LES TRAVAILLEURS DU DIMANCHE	23
ARTICLE 17- TRAVAIL DE NUIT	24
17.1 <i>Notion de travail de nuit</i>	24
17.2 <i>Notion de travailleur de nuit</i>	24
17.3 <i>Justification du recours au travail de nuit</i>	25
17.4 <i>Durée maximale quotidienne de travail des travailleur.se.s de nuit</i>	25
17.5 <i>Repos hebdomadaire</i>	25
17.6 <i>Contreparties de la sujétion de travail nocturne</i>	25
17.7 <i>Conditions de travail</i>	25
ARTICLE 18- LE TRAVAIL OCCASIONNEL DE NUIT	27
ARTICLE 19- LES TEMPS DE PAUSE	27
ARTICLE 20- LES TEMPS D'HABILLAGE ET DESHABILLAGE	27
ARTICLE 21- LES TEMPS DE TRAJET	28
ARTICLE 22- LES ASTREINTES	28
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES DES SALARIE.E.S	30
ARTICLE 23- LES CONGES PAYES ANNUELS : CONDITIONS D'OUVERTURE	30
ARTICLE 24- LES CONGES PAYES ANNUELS : DUREE	30
ARTICLE 25- LES CONGES PAYES ANNUELS : PRISE DES CONGES	31
ARTICLE 26- CONGES PAYES ET JOURS RTT / RECUPERATION	33
ARTICLE 27- LES CONGES CONVENTIONNELS D'ANCIENNETE ET POUR AGE	33
ARTICLE 28- LES CONGES EXCEPTIONNELS POUR RAISONS FAMILIALES	33
ARTICLE 29- LES JOURS FERIES	34
ARTICLE 30- CONGE POUR ENFANT MALADE	34
ARTICLE 31- CONGE SANS SOLDE	34
ARTICLE 32- REPORT DES CONGES	35
ARTICLE 33- AUTRES CONGES	35
ARTICLE 34- LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	35
TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AUX ABSENCES	42
ARTICLE 35- LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE	42
35.1 <i>Indemnisation</i>	42

35.2 Absences injustifiées	43
35.3 Nécessité de remplacement définitif- garantie d'emploi	43
ARTICLE 36- LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DU TRAVAIL	43
ARTICLE 37- LES ACCIDENTS DE TRAJET	44
37.1 Définition	44
37.2 Indemnisation par l'employeur	44
37.3 Nécessité de remplacement définitif	44
ARTICLE 38- L'INDEMNISATION DES CONGES MATERNITE ET ADOPTION	44
ARTICLE 39- INCIDENCE DES ABSENCES NON REMUNEREES SUR LE SALAIRE	44
TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONDITIONS SALARIALES ET A LA REMUNERATION	46
ARTICLE 40- DEFINITIONS ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS	46
ARTICLE 41- ELEMENTS DE REMUNERATION	46
41.1 Le salaire de base	46
41.2 La prime de 13 ^e mois et la prime proportionnelle	47
41.3 L'indemnité de fonction	48
41.4 Les avantages repas	48
41.5 Les autres éléments de rémunération et conditions d'avancement	48
41.6 Participation des salarié.e.s	48
41.7 Plan d'Epargne Groupe	48

Titre I - Dispositions générales

Article 1- Nature juridique

Le présent accord constitue un accord de performance collective au sens de l'article L. 2254-2 du Code du travail. Il est conclu entre la société d'économie mixte locale NGE (SEM NGE), la société publique locale NMGS (SPL NMGS), le Groupement d'Intérêt Economique GIE NGE et l'organisation syndicale signataire représentative au sein de l'UES NGE FO. Les dispositions du présent accord annulent et remplacent tous les accords d'entreprise et tous les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques ayant le même objet, précédemment applicables au sein des entités membres de l'UES NGE. Elles se substituent également aux clauses contractuelles du contrat de travail des salariés contraires et incompatibles.

Compte tenu de l'activité principalement exercée au sein des entités membres de l'UES NGE, il est également fait application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, sous réserve des dispositions contraires définies par le présent accord.

Article 2- Champ d'application

Sont comprises dans le champ d'application du présent accord, la SEM NGE, la SPL NMGS, le GIE NGE et toute société qui viendrait à entrer dans le périmètre de l'UES NGE.

L'accord concerne tous les salarié.e.s desdites entités, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...).

Article 3- Formalités de dépôt

Le présent accord signé sera déposé à la diligence du Groupement d'intérêt économique GIE NGE via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail dénommée « Téléaccord » accessible sur le site internet www.teleaccords.travail-emploi-gouv.fr.

Un exemplaire signé sera également adressé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

Article 4- Entrée en vigueur et Durée

L'accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juin 2019.

Par exception, les dispositions portant sur l'allongement de la durée du travail et la rémunération des heures/jours faits en plus entreront en vigueur à l'issue du délai d'un mois suivant l'information faite aux salariés du présent accord, soit le 1^{er} juillet 2019.

Article 5- Publicité

Outre sa diffusion par les mécanismes de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tous les salarié.e.s pourront consulter un exemplaire du présent accord tenu à leur disposition par la Direction sur les lieux de travail à partir du réseau informatique de la société.

Après dépôt de l'accord, l'UES NGE informera les salarié.e.s par tout moyen conférant une date certaine de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de refuser l'application à leur contrat de travail de cet accord.

A compter de cette information, les salarié.e.s disposeront d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit leur refus d'application du présent accord.

A l'issue de ce délai d'un mois, les stipulations du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail pour les salarié.e.s qui n'auront pas manifesté leur refus de voir l'accord appliqué à leur contrat.

En cas de refus, les salarié.e.s s'exposeront à faire l'objet d'un licenciement reposant sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

La procédure de licenciement sera alors engagée dans un délai de deux mois suivant la notification du refus de l'application de l'accord.

Ce licenciement sera soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20 du Code du travail.

Les salarié.e.s licencié.e.s dans ce cadre pourront s'inscrire et être accompagné.e.s comme demandeur.se.s d'emplois à l'issue de leur licenciement et être indemnisé.e.s dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 du Code du travail.

L'UES NGE abondera le compte personnel de formation des salarié.e.s licencié.e.s dans des conditions et limites définies par décret.

Article 6- Révision

Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- A l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 2 mois à partir de la notification de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 7- Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans le respect d'un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation de la présente convention par l'une ou plusieurs des parties signataires ou adhérentes doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre décharge), et déposée conformément aux prescriptions légales à la DIRECCTE ainsi qu'au Conseil des prud'hommes de Nantes (CPH). Le présent accord cessera de s'appliquer lors de l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou, à défaut, à l'expiration d'un délai de 15 mois (délai de survie d'1 an + 3 mois de préavis).

Titre II – Dispositions relatives au temps, à la durée et à la répartition du travail

Les parties au présent accord se sont entendues pour aménager et compléter l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à la répartition du temps de travail, et ce, afin de tenir compte des exigences particulières liées à la nature des activités de l'Entreprise et aux obligations nées des contrats de délégation de service public.

Article 8- Dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année

Eu égard à la variabilité de la charge de travail et aux besoins des services et de manière à permettre l'octroi de jours de repos supplémentaires tout en conciliant cet objectif avec l'activité de l'Entreprise, le temps de travail est réparti sur une période annuelle.

La durée journalière de référence, ainsi que le nombre de jours travaillés dans la semaine peuvent augmenter ou diminuer sans pouvoir toutefois excéder les durées maximales légales et conventionnelles.

Les périodes de haute activité compensent les périodes de basse activité afin de ramener la durée annuelle de travail effectif à la durée conventionnelle.

L'idée est ainsi de compenser les semaines où la durée hebdomadaire est élevée par des semaines où la durée du travail est plus faible afin, d'une part, de tenir compte des exigences particulières liées à la nature des activités de l'Entreprise et des obligations nées des contrats de délégation de service public et, d'autre part, d'assurer une meilleure lisibilité de la flexibilité et d'assurer aux salarié.e.s un équilibre entre « vrai temps libre » et les contraintes de l'Entreprise.

8.1 Salarié.e.s concerné.e.s par le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail s'applique à l'ensemble du personnel à l'exclusion des salarié.e.s soumis à un forfait annuel en jours.

8.2 Période de référence

La période de référence retenue pour le décompte du temps de travail sur l'année débute le 1^{er} juin de l'année « N » et se termine le 31 mai de l'année « N+1 »

Pour les salarié.e.s embauché.e.s en cours d'année, le début de la période de référence correspond au premier jour travaillé.

Pour les salarié.e.s quittant la société en cours d'année, la fin de la période de référence correspond au dernier jour travaillé.

8.3 Durée annuelle de travail

La durée annuelle de travail effectif est calculée pour chaque période de référence de la façon suivante :
(Nombre de jours calendaires au cours de la période de référence – 25 jours ouvrés de CP – nombre de jours fériés au cours de la période de référence – nombre de jours de repos hebdomadaires au cours de la période de référence) x 7 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité.

A titre d'exemple, pour la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020, la durée annuelle de travail effectif à accomplir sur la période de référence est de **1575 heures = 224 jours (366-25-11-106) x 7 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité = 1575**.

Les jours de congés conventionnels dont un.e salarié.e peut bénéficier à titre individuel sont à déduire de la durée annuelle de travail effectif telle que déterminée ci-avant.

8.4 Programmation des horaires individuels ou collectifs :

L'organisation et la planification du travail sont induites des contraintes de fonctionnement des activités et à ce titre, relèvent de la responsabilité de l'employeur. Les règles énoncées ci-dessous doivent être entendues comme des limites dans la planification. Dans la mesure du possible et selon les contraintes de service, les plannings seront co-construits avec les salarié.e.s en favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Quinze jours au moins avant le début de chaque période de référence, et après consultation, le cas échéant, des instances représentatives du personnel, chaque responsable de service ou d'exploitation établit, affiche ou communique, via l'outil de gestion des temps, la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salarié.e.s.

Lors de l'établissement des plannings, les journées comprises entre 5 heures et 9 heures de travail effectif sont privilégiées autant que possible ;

Les plannings sont, par ailleurs, établis dans le respect des dispositions suivantes :

- En période de forte activité, la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;
- En période de forte activité, la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 46 heures ;
- La durée hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures ;
- En période de faible activité, la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut être inférieure à 14 heures, sauf en cas d'accord du/de la salarié.e ou de travaux urgents non planifiés liés à la sécurité des personnes et biens. En tout état de cause, l'Entreprise proposera toute solution possible pour limiter au maximum l'impact des situations d'urgence sur le compteur d'heures principal des salarié.e.s concerné.e.s.

Les heures effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà des limites précitées sont majorées de

25% s'ajoutant au salaire lissé du mois considéré, déduction faite des heures ayant déjà donné lieu à une majoration de même nature.

Chaque salarié.e a accès à tout moment à son planning indicatif des horaires à effectuer via l'outil de gestion des temps.

Un.e salarié.e peut demander une modification de vacation en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires (via le formulaire de demande de permutation).

8.5 Conditions et délais de prévenance des changements de durée et d'horaires de travail :

Les plannings pourront être modifiés, en cours de période, par la Direction ou son représentant en fonction des besoins du service, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Cette modification sera communiquée aux salarié.e.s concerné.e.s par courriel et via l'outil informatique de gestion des temps.

A défaut de respect de ce délai de prévenance, toute heure travaillée et différente du planning initial sera majorée de 25%. Le.la salarié.e aura également la possibilité de placer les heures ainsi faites en plus sur un compteur dissocié (autrement appelé « second compteur » et défini à l'article 8.6) dont il.elle pourra librement disposer. La diminution du nombre d'heures travaillées prévu par le planning initial n'ouvrira, en revanche, droit à aucune contrepartie spécifique.

Dans les cas de travaux urgents liés à la sécurité des personnes et des biens, la modification des plannings pourra se faire sans délai et ne donnera lieu à aucune majoration de la rémunération habituelle.

En revanche, les modifications durables de plannings ne pourront intervenir qu'après consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

8.6 Définition du « compteur principal » et du « second compteur »

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année pratiqué dans l'Entreprise, est considéré comme le compteur principal, le compteur incrémentant l'ensemble des heures réalisées par le.la salarié.e que le.la responsable peut ajuster à la baisse par la pose, notamment, de jours de récupération ou la réduction des amplitudes journalières. Les heures du compteur principal excédant la durée annuelle conventionnelle de travail pourront donner lieu à majoration au titre des heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 8.8.

Limites et modalités du report d'heures dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année : En cas de compteur « principal » de fin de période compris entre 0 et +7h, l'écart relatif à la durée annuelle à effectuer sera reporté sur la prochaine période de référence sauf refus express du.de la

salarié.e. Dans ce dernier cas, l'ensemble de ces heures sera, au choix du.de la salarié.e, payé (sans pouvoir donner lieu à majoration pour heures supplémentaires conformément à l'article 8.8), mis dans un compte de repos compensateur (second compte) ou placé dans le CET.

Est considéré comme « second compte » le compte incrémentant les heures de travail effectif laissées à la libre disposition du.de la salarié.e. Celui.celle-ci pourra décider de les utiliser en cours d'année pour réduire son temps de travail (pose de récupérations ou diminution de ses amplitudes journalières par exemple) ou, en fin de période de référence, les placer sur son CET ou se les faire rémunérer. En tout état de cause, ce compte sera limité à 50 heures. Au-delà, les heures telles que définies ci-dessous seront automatiquement affectées sur le compte principal.

Au terme de la période de référence, le solde des heures de travail effectif placées sur le second compte pourra, le cas échéant, donner lieu à majoration dans les conditions définies à l'article 8.8.

Pourront ainsi être placées sur le second compte et donner lieu, le cas échéant, à majoration pour heures supplémentaires, les heures suivantes :

- Les heures effectuées volontairement en plus par les salarié.e.s sur proposition du.de la manager ;
- Les heures effectuées en plus du planning initial en cas de modification de planning ne respectant pas le délai de prévenance de 7 jours calendaires (7 jours ouvrés pour les salarié.e.s à temps partiel) ;
- Les heures d'interventions réalisées au titre des astreintes ;
- Pour les salarié.e.s en horaires individualisés, les heures effectuées en dehors des horaires de travail (7h30/19h30) à la demande du.de la responsable ou pour raison de service.

Pourront être placées sur le second compte sans pouvoir donner lieu à majoration pour heures supplémentaires car non assimilables à du temps de travail effectif, les heures suivantes :

- Les repos compensateurs générés par les heures de samedi et de dimanche (à l'exception des heures de repos compensateurs générés par le travail de nuit en raison de la protection de la santé et sécurité des salarié.e.s qu'elles représentent et qui doivent être prises en tant que telles) ;
- Les temps de repos accordés dans le cadre de la compensation de temps de trajet inhabituel conformément à l'article 21 ;

8.7 Modalités de contrôle du temps de travail

Afin d'être le plus adapté aux différentes réalités opérationnelles, il est prévu des modalités de contrôle du temps de travail et de l'organisation de la journée en fonction des services concernés.

La durée du travail de chaque salarié.e sera décomptée quotidiennement et hebdomadairement. Aussi, chaque salarié.e badgera avant et après chaque période de travail et chaque pause méridienne. Les heures ainsi enregistrées par le.la salarié.e seront contrôlées et validées par son.sa responsable hiérarchique pour transmission au service Ressources Humaines. Le relevé des heures effectuées fera en outre apparaître notamment les journées travaillées, les journées de repos ou les journées d'absence rémunérées ou non du.de la salarié.e.

8.8 Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires et traitées comme telles, les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée annuelle de travail telle que déterminée à l'article 8.3. du présent accord, déduction faite des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire de travail fixée par le présent accord et déjà rémunérées en cours de période de référence.

Les taux de majoration applicables aux heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont fixés comme suit :

- Pas de majoration pour les 7 heures réalisées au-delà de la durée annuelle conventionnelle (ex : pour la période de référence du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020, 1575 + 7 = pas de majoration jusqu'à 1582h incluses) ;
- X % pour les heures supplémentaires accomplies entre la durée annuelle de travail telle que déterminée à l'article 8.3. du présent accord majorées de 7h et 1607 heures (ex : pour la période de référence du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020, un.e salarié.e dont les compteurs d'heures atteignent cumulativement 1590h, se verra majorer 8h à X% en heures supplémentaires) ;
- Application des taux de majoration prévus par les dispositions de la convention collective applicable à l'Entreprise pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1607 heures.

8.9 Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salarié.e.s, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés payés et autorisations d'absence auxquels les salarié.e.s ont droit en application de la convention collective, ainsi que les périodes d'indisponibilité au sens de la convention collective, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par les salarié.e.s. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le.la salarié.e devait effectuer le jour de son absence.

Si le.la salarié.e a été embauché.e en cours d'année de référence, son nombre d'heures annuel est calculé sur la période allant de sa date d'entrée jusqu'à la fin de la période de référence en cours.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période de référence (hors le cas particulier du licenciement pour motif économique), la rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application sur la période de présence du.de la salarié.e, à la moyenne hebdomadaire prévue (régularisation qui peut être positive ou négative). Il est alors procédé, soit au paiement, si le.la salarié.e a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, soit à la déduction sur le solde de tout compte, si les sommes versées au.à la salarié.e sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 9- Dispositions particulières au personnel à temps partiel

Pour permettre à l'Entreprise de faire face aux variations d'activité sur l'année, le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année est étendu aux salarié.e.s dont la durée contractuelle du travail est inférieure à la durée conventionnelle applicable au sein de l'Entreprise, et ce quels que soient la classification (hors personnel soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année), le poste occupé par le.la salarié.e ou encore l'exploitation à laquelle le.la salarié.e est affecté.e. Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année défini aux articles 8 et suivants du présent accord s'applique à tous les salarié.e.s à temps partiel, sous réserve des spécificités suivantes :

La durée du travail mensuelle de ces salarié.e.s ne pourra jamais, dans le cadre de ce dispositif, en période de basse activité, être inférieure d'un tiers à leur durée contractuelle, ni, lors d'une période de haute activité, être supérieure d'un tiers à cette durée contractuelle, sans jamais atteindre (hors cas des avenants de compléments d'heures prévus à la convention collective) la durée conventionnelle du travail à temps plein déterminée ci-dessus.

Par ailleurs, les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée conventionnelle de travail. Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire de 10% pour celles n'excédant pas un dixième de la durée contractuelle de travail et de 25% pour celles excédant cette limite.

Les modalités de décompte du temps de travail sont similaires à celles des salarié.e.s à temps complet soumis à un aménagement du temps de travail sur l'année.

Pour chaque journée travaillée, la durée de travail ne pourra jamais être supérieure à 10 heures, ni pour les demi-journées travaillées inférieure à 3 heures consécutives et supérieure à 5 heures. Ces journées de travail ne pourront comporter plus d'une interruption d'une durée maximale de 2 heures consécutives, sauf demande expresse du/de la salarié.e (exception faite de la visite médicale qui, lorsqu'elle a lieu en dehors d'une journée travaillée, ne compte que pour une heure, sauf mention contraire du/de la salarié.e).

La communication du programme indicatif de la répartition de la durée et des horaires de travail se fait par le biais de plannings, communiqués aux salarié.e.s à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les salarié.e.s à temps plein. Le planning indicatif de la répartition de la durée et des horaires de travail pourra être modifié sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

La rémunération des salarié.e.s à temps partiel est lissée sur l'année de manière à ce que le montant de cette rémunération soit indépendant du nombre d'heures réellement effectuées par le/la salarié.e pour chaque mois de travail, et qu'elle corresponde à un douzième de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle de travail du/de la salarié.e. En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les salarié.e.s à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent aux salarié.e.s de même qualification et de même ancienneté travaillant à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Dans la mesure où ces salarié.e.s feront acte de candidature sur des postes à temps plein et qu'ils/elles correspondront parfaitement aux profils recherchés, il leur sera donné priorité dans les embauches.

Article 10- Dispositions particulières au personnel en travail posté continu

Il est convenu de pouvoir déroger à l'horaire collectif ou individualisé et au repos dominical, par la mise en place d'équipes de salarié.e.s qui se succèdent afin de pouvoir assurer une continuité de service.

Le travail posté continu est exercé par des salarié.e.s formant des équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail, jour et nuit, 7 jours sur 7 sans chevauchement (à l'exception des passations de poste).

Les salarié.e.s travaillant en équipes successives sont soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu aux articles 8 et suivants du présent accord, sous réserve des spécificités suivantes :

- La durée du travail de ces salarié.e.s ne doit pas être supérieure en moyenne, sur la période de référence, à 35 heures par semaine travaillée ;
- Les plannings sont établis dans le respect des limites suivantes :
 - o Nombre maximum de jours travaillés par semaine : 5 jours travaillés par semaine ou 6 jours travaillés par semaine en contrepartie d'un aménagement du temps de travail ;
 - o Nombre maximum de jours de travail consécutifs : 7 jours consécutifs de travail sur 2 semaines (hors travailleur.se.s de nuit tel que défini à l'article 17) ;
 - o Nombre maximum de weekends travaillés par mois pour les salarié.e.s concerné.e.s par le travail du dimanche (cf. article 16) : 2 week-ends travaillés sur 3.

Sous réserve du respect des dispositions légales, ces limites pourront être dépassées à la demande des salarié.e.s afin de pourvoir à des vacances supplémentaires proposées par l'employeur ou lors de la co-construction des plannings.

Article 11- Dispositions particulières au personnel bénéficiaire d'horaires individualisés

Les salarié.e.s bénéficiaire d'horaires individualisés sont soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu aux articles 8 et suivants du présent accord, sous réserve des spécificités suivantes :

En accord avec leur responsable, les salarié.e.s soumis à un décompte horaire de leur temps de travail disposent de la faculté d'organiser leur temps de travail pour chaque période de référence dans le cadre suivant :

- Durée hebdomadaire moyenne de travail : 35 heures ou 37,50 heures couplée à l'octroi de 15 jours supplémentaires non travaillés et payés (37.5 heures x 45,2 semaines – 1582 heures / (37.5 heures / 5)).
- Nombre hebdomadaire de jours de travail : 5 jours, 4,5 jours ou 4 jours par semaine ou sur 2 semaines.
- Plages horaires de travail : Les salarié.e.s peuvent fixer librement leurs horaires d'arrivée et de départ entre 7 heures 30 minutes et 19h30, dès lors qu'ils.elles respectent les plages horaires fixes suivantes :
 - o 9 heures 30 – 11 heures 45 ;
 - o 14 heures 15 – 16 heures 30 (16 heures le vendredi).

- Pause déjeuner obligatoire : 1/2 heure minimum et 2 heures 30 maximum entre 11 heures 45 et 14 heures 15.
- Si un.e salarié.e est amené.e à travailler en dehors des plages horaires (7h30 – 19h30) à la demande de son.sa responsable, les heures réalisées sont majorées à hauteur de X% s’ajoutant au salaire lissé du mois considéré.

Article 12- Dispositions particulières aux salarié.e.s « Titulaires-Remplaçant.e.s »

Afin de limiter au maximum le recours au travail temporaire et favoriser le salariat permanent et à temps complet, l’Entreprise pourra mettre en place des postes de « titulaires remplaçant.e.s ». Les salarié.e.s titulaires-remplaçant.e.s sont soumis.es au dispositif d’aménagement du temps de travail sur l’année prévu aux articles 8 et suivants du présent accord, sous réserve des spécificités suivantes :

- Il ne leur sera pas communiqué de rythme ou planning annuel en début de période de référence.
- Leurs horaires de travail et affectations de postes leur seront communiqués avec un délai de prévenance minimum de sept jours calendaires.
- Les repos hebdomadaires seront fixés de manière à ce que les salarié.e.s puissent bénéficier de 2 week-ends de repos sur 6 (week-end commençant après la dernière vacation débutant le vendredi jusqu’au début de la première vacation du lundi, avec un minimum de 55 heures) et un maximum de 3 week-end travaillés de suite.
- Les limites hebdomadaires de travail peuvent varier de 0 à 46 heures maximum avec un nombre de vacation par semaine pouvant aller jusqu’à 6. Un maximum de 10 semaines sans aucune heure de travail sera admis sur la période 1^{er} juin /31 mai.

En contrepartie de l’absence de visibilité sur leur planning et de la polyvalence attendue sur ces fonctions, les salaires « titulaires-remplaçant.e.s » bénéficieront d’une indemnité de fonction « titulaire-remplaçant.e ».

L’appréciation de la mise en œuvre d’un poste de « Titulaire-Remplaçant.e » est à l’initiative de l’employeur.

Article 13- Dispositions particulières aux salarié.e.s en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Les salarié.e.s en contrat à durée déterminée sont soumis.es au dispositif d’aménagement du temps de travail sur l’année prévu aux articles 8 et suivants du présent accord, sous réserve des spécificités suivantes :

La rémunération des salarié.e.s dont la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée est inférieure à 2 mois n'est pas lissée. Cela signifie qu'elle est calculée sur la base du nombre d'heures réellement effectuées.

Les salarié.e.s dont la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée est supérieure ou égale à 2 mois bénéficient du lissage de leur rémunération.

Les salarié.e.s recrutés dans le cadre de contrat à durée déterminée en tant que personnel administratif ou technique non cadre peuvent appliquer les dispositions de l'article 11 du présent accord.

Les autres salarié.e.s recruté.e.s dans le cadre de contrat à durée déterminée se voient appliquer la programmation indicative de l'aménagement du temps de travail sur l'année du service auquel ils.elles sont rattaché.e.s.

Concernant la priorité à l'embauche en CDI, dans la mesure où ces salarié.e.s feront acte de candidature sur des postes à temps plein et qu'ils.elles correspondront parfaitement aux profils recherchés, il leur sera donné priorité pour les embauches.

Il est également spécifiquement rappelé, pour les activités saisonnières exercée au sein de l'Entreprise, la possibilité de recruter en CDD saisonnier des salarié.e.s soumis à un rythme de travail vendredi/samedi/dimanche (VSD) auxquels pourront être ajoutées les journées du jeudi et/ou du lundi.

Article 14- Dispositions particulières aux salarié.e.s en CDI intermittent

14.1 Principe :

Compte tenu de l'activité spécifique de l'Entreprise, la conclusion de contrats de travail intermittent est autorisée dans le respect des dispositions des articles L. 3123-33 et suivants du Code du travail et des règles conventionnelles ci-après définies.

L'Entreprise s'engage toutefois à veiller, lors du recrutement, à s'assurer de l'adéquation de ce type de contrat spécifique aux attentes du.de la salarié.e. A ce titre, elle pourra, par exemple, privilégier l'attribution des postes disponibles à des étudiant.e.s ou auto-entrepreneur.se.s souhaitant compléter leur activité.

14.2 Emplois concernés :

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents de l'Entreprise comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est exclusivement réservée aux salarié.e.s occupant l'un des emplois suivants :

- maître.sse-nageur.se sauveteur.se (MNS, BEESAN) et sauveteur.se aquatique (BNSSA)
- agent.e polyvalent.e camping
- agent.e d'accueil
- hôte.sse d'accueil
- agent.e d'entretien
- agent.e de port
- agent.e d'exploitation stationnement

14.3 Contrat de travail intermittent :

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Conformément à l'article L. 3123-34 du Code du travail, il comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- La qualification du.de la salarié.e ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée annuelle minimale de travail du.de la salarié.e ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

14.4 Congés payés :

Les salarié.e.s lié.e.s à l'Entreprise par un contrat de travail intermittent ont un droit à congés payés dans les mêmes conditions que les autres salarié.e.s. Toutefois, compte tenu de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, ces congés devront être pris en dehors des périodes travaillées. L'indemnité de congés payés sera égale à 10 % des sommes perçues et sera versée sur chaque paye ayant un montant brut de base différent de zéro.

14.5 Période d'essai :

La période d'essai pouvant être prévue au contrat doit être effectuée pendant une période travaillée. Elle est exprimée en jours calendaires.

14.6 Ancienneté :

Pour la détermination des droits de l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

14.7 Rémunération des salarié.e.s en CDI Travail Intermittent :

La rémunération versée aux salarié.e.s intermittents dépendra du temps de travail réel effectué dans le mois. Leur rémunération n'est donc pas lissée sur l'année mais varie d'un mois sur l'autre en fonction des heures effectives de travail.

14.8 Priorité pour CDI à temps plein :

Dans la mesure où ces salarié.e.s feront acte de candidature sur des postes à temps plein et qu'ils.elles correspondront parfaitement aux profils recherchés, il leur sera donné priorité dans les embauches.

Article 15- Convention individuelle de forfait annuel en jours

15.1 Champ d'application

Le présent article s'applique aux salarié.e.s de l'Entreprise en CDI ou CDD (quelle que soit la durée de leur contrat) relevant de l'article L. 3121-58 du Code du travail. Sont plus précisément concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auquel ils.elles sont intégré.e.s.

15.2 Nombre de jours compris dans le forfait

Le nombre de jours travaillés dans le forfait est fixé à X jours.

Le nombre de jours de repos au titre du forfait (JRTT) sera ainsi déterminé chaque année du nombre total des jours de l'année duquel est déduit les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le.la salarié.e peut prétendre, les jours fériés au cours la période de référence, les jours travaillés au titre du forfait et auxquels est ajoutée la journée de solidarité.

Le nombre de jours de repos au titre du forfait est ainsi calculé pour chaque période de référence de la façon suivante :

Nombre de jours calendaires au cours de la période de référence – X jours de travail effectif – 25 jours ouvrés de CP – nombre de jours fériés au cours de la période de référence – nombre de jours de repos hebdomadaire au cours de la période de référence + 1 journée de solidarité.

La période de référence retenue pour le décompte des jours travaillés est celle du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

A titre d'exemple, pour la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020, le nombre de jours de repos (« RTT ») pour une année complète de travail sur la période s'élève à X jours (366-X-25-11-106+1).

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours de repos (« RTT ») du.de la salarié.e est déterminé prorata temporis.

Pour les salarié.e.s ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le.la salarié.e ne peut prétendre. Il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas d'absences durant des jours normalement travaillés, les règles suivantes s'appliquent :

- s'il s'agit d'une absence entrant dans le cadre de l'article L. 3121-50 du Code du travail, c'est-à-dire résultant de causes accidentelles, d'intempéries, d'inventaire ou de chômage d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, celle-ci sera récupérée à une date ultérieure ;
- en revanche, les autres absences rémunérées comme la maladie, la maternité, les congés pour événements familiaux seront à déduire du plafond des jours travaillés.

15.3 Décompte du nombre de jours travaillés

Le travail des cadres en forfait jour étant fondé sur des projets et des missions dont la réalisation est laissée à leur appréciation dans l'organisation et les moyens à mettre en œuvre, il est expressément prévu que leur temps de travail sera décompté à la journée.

Afin que le.la responsable hiérarchique puisse apprécier la validation des journées de travail et assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du.de la salarié.e, chaque collaborateur.rice renseignera, sous le contrôle de sa hiérarchie, le logiciel de gestion des temps permettant le suivi du forfait et faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en :

- jours de repos lié au forfait ;
- jours fériés chômés ;
- repos hebdomadaires ;
- congés payés ;
- congés conventionnels ;
- jours d'absence et motif de l'absence (AT/MP, maladie, congé sans solde...).

15.4 Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié.e

Afin de pouvoir réaliser un suivi de l'organisation du travail de chaque collaborateur.rice concerné.e et de leur charge de travail, un entretien individuel annuel sera réalisé avec son.sa supérieur.e hiérarchique, étant précisé que des entretiens supplémentaires pourront être effectués à la demande du.de la collaborateur.rice si il.elle venait à constater qu'il.elle ne se trouvait plus en mesure de respecter les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Ces entretiens porteront non seulement sur sa charge de travail et l'organisation du travail au sein de l'Entreprise mais également sur l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sur l'adéquation du niveau de sa rémunération. L'objectif de ces entretiens est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention individuelle de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au.à la salarié.e, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien qui devra se tenir dans les trois mois suivants le premier.

Le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives doivent être strictement respectés. Les collaborateur.rice.s doivent veiller à ne pas utiliser les outils de communication à distance mis à leur disposition par l'Entreprise pendant ces temps de repos impératifs.

Il est rappelé que ces limites n'ont aucunement pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Un suivi régulier de la charge de travail du.de la salarié.e sera effectué par sa hiérarchie. Cette dernière vérifiera, chaque mois, au moyen de son outil de gestion des temps de travail, que chaque collaborateur.rice a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est adéquate avec une durée du travail raisonnable.

15.5 Droit à la déconnexion :

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du.de la salarié.e de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté.e, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel durant ses temps de repos (repos quotidien, repos hebdomadaire), de congés (congés payés, autres congés exceptionnels ou non) et d'absences autorisées (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

Afin de garantir l'effectivité de ce droit à la déconnexion, la consultation et l'envoi de courriels et de messages professionnels ainsi que la réception et l'émission d'appels téléphoniques professionnels durant lesdits temps de repos, de congés et d'absences autorisées, sont strictement encadrés par un accord ou une charte de la déconnexion.

Pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion, des actions de formation et/ou de sensibilisation seront également organisées à destination des salarié.es bénéficiant d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

15.6 Rémunération

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 16- Repos hebdomadaire pour les travailleurs du dimanche

Compte tenu de leur nature de service aux personnes et des obligations d'ouverture résultant des délégations de service public dont font l'objet les exploitations de l'Entreprise, celles-ci sont ouvertes au public tous les jours de la semaine, y compris le dimanche. Par conséquent, il est dérogé à l'article L.3132-3 du Code du travail conformément aux autorisations prévues par le même Code. Le repos hebdomadaire légal est donc donné, pour les salarié.e.s amené.e.s à travailler le dimanche, un autre jour de la semaine et sera au minimum de 36 heures consécutives incluant les 11 heures de repos journalier,

en vertu des dérogations accordées de droit par les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail. Le jour de repos hebdomadaire de ces salarié.e.s est porté à leur connaissance par le biais des plannings.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, tous ces salarié.e.s bénéficieront d'une seconde période de repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives minimum incluant les 11 heures de repos journalier.

Ces deux périodes de repos seront consécutives dans la mesure du possible. Dans ce cas, elles formeront un repos hebdomadaire de 48 heures minimum incluant les 11 heures de repos journalier.

Les périodes de repos hebdomadaire seront en outre fixées de manière à ce que les salarié.e.s puissent bénéficier au minimum d'un week-end de repos sur trois (week-end commençant après la dernière vacation débutant le vendredi jusqu'au début de la première vacation du lundi, avec un minimum de 55 heures, sauf accord majoritaire des salarié.e.s concerné.e.s par un aménagement de planning sur une exploitation).

Sous réserve de ne pas contrevenir au bon fonctionnement du service, les salarié.e.s peuvent en accord avec leur responsable d'exploitation bénéficier d'un « week-end décalé » dimanche lundi, en contrepartie d'un aménagement de leur temps de travail. De même, en accord avec le.la responsable de l'exploitation, les salarié.e.s peuvent disposer d'un week-end sur deux de libre, en contrepartie d'une réduction du temps de repos entre le samedi et le dimanche, à savoir 9 heures de repos au lieu de 11 heures.

En contrepartie du travail du dimanche, les salarié.e.s bénéficient d'une majoration forfaitaire de la rémunération quel que soit l'échelon du.de salarié.e..

Les conditions de compensation du travail du dimanche sont spécifiées au point 1 de l'annexe de cadrage au présent accord.

Article 17- Travail de nuit

17.1 Notion de travail de nuit

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures sera considéré comme du travail de nuit.

17.2 Notion de travailleur de nuit

La qualification de « travailleur.se de nuit » est attribuée au.à la salarié.e qui justifie d'une certaine fréquence de travail de nuit :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit accompli, au cours de la période de référence, un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit.

17.3 Justification du recours au travail de nuit

Les activités d'accueil et de service aux personnes, dans le cadre des délégations de service public dont font l'objet les activités de l'Entreprise, imposent le recours au travail de nuit dans certaines exploitations.

17.4 Durée maximale quotidienne de travail des travailleur.se.s de nuit

Les diverses activités de l'Entreprise constituent des activités de garde, de surveillance et de permanence (*accueil*), caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, au sens de l'article R. 3122-7 du Code du travail. Elles sont admises à déroger à la durée maximale quotidienne de travail des travailleur.se.s de nuit, dans les limites des prescriptions de l'article 1.10 d) 9 de la CCNSA. Par conséquent, les parties au présent accord ont décidé de porter à 10 heures le nombre maximal d'heures de travail pouvant être effectuées quotidiennement par un.e travailleur.se de nuit.

17.5 Repos hebdomadaire

Par dérogation à l'article 16 du présent accord, si les salarié.e.s « travailleur.se.s de nuit » bénéficient d'un repos hebdomadaire lors d'un week-end celui-ci devra être d'une durée minimale consécutive de 59 heures intégrant le samedi ou dimanche en journée de repos.

17.6 Contreparties de la sujétion de travail nocturne

Le travail de nuit bénéficie de contreparties légales et conventionnelles.

Les conditions de compensation du travail du nuit sont spécifiées au point 2 de l'annexe de cadrage au présent accord.

17.7 Conditions de travail

Pour sauvegarder au maximum la santé et la sécurité des travailleur.se.s de nuit, il a été décidé ce qui suit : une surveillance médicale particulière conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui imposent notamment une vérification d'aptitude effectuée par le médecin du travail, la mise en place de caméras de surveillance orientées vers les usagers des parkings afin de prévenir les risques liés au travail isolé de nuit, un dispositif de contrôle d'accès limitant l'entrée des parkings aux seuls usagers.

Pour répondre à la demande du législateur et au souhait partagé par l'ensemble des signataires de faire en sorte que le travail nocturne ne prive pas le travailleur.se de toute vie sociale et familiale, il est convenu, pour les travailleur.se.s de nuit, un repos compensateur pour les heures de nuit effectuées.

L'employeur doit également s'assurer que les salarié.e.s affecté.e.s à un poste de nuit disposent d'un moyen de transport entre leur domicile et le lieu de travail aux heures de début et de fin du poste.

17.8 Egalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un.e salarié.e à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé.e la qualité de travailleur.se de nuit, pour muter un.e salarié.e d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour, pour prendre des mesures spécifiques aux travailleur.se.s de nuit ou aux travailleur.se.s de jour en matière de formation professionnelle.

17.9 Formation professionnelle

Les travailleur.se.s de nuit bénéficieront, comme les autres salarié.e.s, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'Entreprise. Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleur.se.s de nuit, l'Entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salarié.e.s compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail. L'Entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du contrat de travail de nuit pour l'organisation des actions de formation définies au plan de développement des compétences. Le travail de nuit ne pourra en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

17.10 Changements d'affectation

Inaptitude

Seront affectés à un poste de jour les salarié.e.s dont l'état de santé, attesté par le médecin du travail, est incompatible avec un travail de nuit, à moins que l'employeur ne justifie, par écrit, soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, soit du refus du.de la salarié.e d'accepter le poste proposé dans les mêmes conditions. Cette nouvelle affectation devra intervenir, le cas échéant, dans le délai prescrit par le médecin du travail.

Obligations familiales impérieuses

Sous réserve de ne pas contrevenir au bon fonctionnement de l'Entreprise et dans la mesure du possible, seront affectés, à leur demande, sur un poste de jour les salarié.e.s soumis.es à des obligations familiales impérieuses incompatibles avec une affectation à un poste de nuit. Les raisons familiales impérieuses justifiant une demande d'affectation à un poste de jour seront les suivantes :

- nécessité d'assurer la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 9 ans, à partir du moment où il est démontré, justificatifs à l'appui, que l'autre personne ayant la charge de l'enfant (ou des enfants) n'est pas en mesure d'assurer cette garde ;
- nécessité de prendre en charge une personne dépendante ayant des liens de parenté avec l'intéressé.e.

Annonce d'un poste vacant

Par ailleurs, lorsqu'un poste de jour se créera ou deviendra disponible, l'employeur en informera les salarié.e.s par voie d'affichage. La demande d'un.e travailleur.se de nuit possédant les compétences requises devra être satisfaite par priorité à toute autre candidature extérieure.

Femmes enceintes

Les femmes enceintes seront affectées, à leur demande, à un poste de jour pendant tout le temps de leur grossesse et pendant la période du congé postnatal, sauf prolongation par le médecin du travail pour une durée n'excédant pas un mois, lorsque ce dernier constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Article 18- Le travail occasionnel de nuit

Tous les autres salarié.e.s, à l'exception des salarié.e.s en convention de forfait jour, qui ne répondent pas à la définition du travailleur.se de nuit, mais qui sont amené.e.s à effectuer des heures de travail pendant la période de nuit (21h-6h) recevront les compensations financières suivantes :

-Pour un travail régulier ou exceptionnel la nuit : la rémunération des heures effectuées sur la période de nuit est majorée dans les mêmes conditions que pour les travailleur.se.s de nuit (majoration salariale pour tous les salarié.e.s et repos compensateur pour les salarié.e.s en heures).

Les conditions de compensation du travail du nuit occasionnel sont spécifiées au point 2 de l'annexe de cadrage au présent accord.

Article 19- Les temps de pause

Conformément aux dispositions de la convention collective, chaque période de travail d'au moins 6 heures consécutives doit être interrompue par une pause d'au moins 30 minutes, cette pause pouvant être fractionnée (sauf pour le personnel en horaires individualisés). Compte tenu de l'activité de garde et de la nécessité d'assurer la continuité du service de protection des biens et des personnes dans certaines exploitations, les salarié.e.s concerné.e.s ne pourront pas quitter leur poste pendant ces temps de pauses : ils.elles devront en effet rester à la disposition d'un.e éventuel.le client.e. Par conséquent, leur temps de pause sera considéré comme du temps de travail effectif, et rémunéré comme tel. Les modalités d'organisation effective de ces pauses seront fixées par les responsables des exploitations concernées lors de l'établissement des plannings.

Article 20- Les temps d'habillage et déshabillage

Pour ce qui concerne les catégories de salarié.e.s soumis.es au port d'un vêtement spécifique, le temps d'habillage et de déshabillage est du temps de travail effectif, et est compris dans l'horaire de travail des salarié.e.s.

Article 21- Les temps de trajet

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. Les heures pourront être placées sur le « second compteur ».

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Pour l'application desdites dispositions, le temps normal de trajet d'un.e salarié.e s'entend de tout déplacement entre son domicile et l'une des 24 communes de l'agglomération nantaise (regroupées au sein de Nantes Métropole) constituant le lieu de travail habituel des salarié.e.s de l'Entreprise.

En cas de temps de trajet inhabituel, celui-ci ouvre droit à une contrepartie sous forme de repos équivalente à :

- X% du temps de trajet inhabituel pour les salarié.e.s soumis.es au dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu par le présent accord ;
- X% du temps de trajet inhabituel pour les salarié.e.s soumis.es à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, uniquement si ledit temps de trajet entraîne un dépassement de leur amplitude journalière de travail supérieure à 12 heures.

Article 22- Les astreintes

Les astreintes sont des périodes pendant lesquelles le.la salarié.e, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'Entreprise à distance ou sur le lieu de travail, dans un délai d'une heure. Il existe deux types d'astreintes pour les salarié.e.s de l'Entreprise :

-les astreintes de coordination consistent à résoudre des problèmes techniques, organiser le remplacement de salarié.e.s absent.e.s, prendre toute mesure utile suite au déclenchement d'une alarme, et remplacer un.e salarié.e absent.e en dernier recours. Elles sont confiées aux responsables de services, ou à défaut, à leurs adjoints, à tour de rôle, pendant une durée de 7 jours consécutifs.

-les astreintes de remplacement et de renfort consistent à remplacer un.e salarié.e absent.e dans des fonctions similaires ou identiques à celles habituellement exercées par le.la remplaçant.e.

De plus, si les besoins du service l'exigent, il pourra être fait appel à ce.cette même salarié.e pour renforcer l'équipe en place, dans le cas où celle-ci aurait à faire face à une forte augmentation d'activité imprévue. L'astreinte de renfort devra seulement être utilisée en dernier recours.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salarié.e.s concerné.e.s 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit sous réserve de respecter une information d'au moins 1 jour franc.

Dans le cas où le.la salarié.e serait amené.e à intervenir durant une astreinte, le temps de trajet entre le domicile du.de la salarié.e et le lieu d'intervention sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le.la salarié.e est tenu.e de justifier de la nature, du moment et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités pratiques que l'Entreprise lui aura préalablement communiquées par écrit.

Les conditions de compensation de l'astreinte sont spécifiées au point 3 de l'annexe de cadrage au présent accord.

Titre III - Dispositions relatives aux congés des salarié.e.s

Article 23- Les congés payés annuels : conditions d'ouverture

Tout.e salarié.e de la société a droit à un congé annuel payé, à la charge de l'Entreprise.

Pour le calcul des congés qui seront pris entre le 1^{er} mai de l'année civile en cours (année N) et le 31 mai de l'année suivante (N+1), la période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année civile précédente (année N-1) au 31 mai de l'année en cours (année N). Cette période et sa durée sont invariables, hors les cas d'embauche ou de départ d'un.e salarié.e : la période de référence commence alors exceptionnellement à la date d'embauche ou se termine à la date de rupture effective du contrat.

Ce droit à congé s'impose à l'Entreprise et à son personnel : il ne saurait en aucun cas être remplacé par un complément de rémunération, sauf dispositions légales expresses, notamment pour ce qui concerne les salarié.e.s en contrat à durée déterminée dont l'article L. 1242-16 du Code du travail prévoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 24- Les congés payés annuels : durée

Tout.e salarié.e, quels que soient la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur. La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Que le.la salarié.e travaille à temps plein ou à temps partiel, il.elle acquiert 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois de travail effectif ou 25 jours ouvrés pour une année complète de travail. Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Ainsi, en cas de travail effectif discontinu, le calcul des droits à congés payés s'effectuera comme suit :

Nb de jours d'absences : A	Nb de jours de présence* : P	Nb de jours ouvrés de congés : C
$A \leq 21 \text{ j}$	$P \geq 240 \text{ j}$	$C = 25 \text{ j}$
$22 \text{ j} \leq A \leq 41 \text{ j}$	$220 \text{ j} \leq P \leq 239 \text{ j}$	$C = 24 \text{ j}$
$42 \text{ j} \leq A \leq 43 \text{ j}$	$218 \text{ j} \leq P \leq 219 \text{ j}$	$C = 22 \text{ j}$
$44 \text{ j} \leq A \leq 61 \text{ j}$	$200 \text{ j} \leq P \leq 217 \text{ j}$	$C = 21 \text{ j}$
$62 \text{ j} \leq A \leq 81 \text{ j}$	$180 \text{ j} \leq P \leq 199 \text{ j}$	$C = 20 \text{ j}$
$82 \text{ j} \leq A \leq 86 \text{ j}$	$175 \text{ j} \leq P \leq 179 \text{ j}$	$C = 18 \text{ j}$
$87 \text{ j} \leq A \leq 101 \text{ j}$	$160 \text{ j} \leq P \leq 174 \text{ j}$	$C = 17 \text{ j}$
$102 \text{ j} \leq A \leq 104 \text{ j}$	$157 \text{ j} \leq P \leq 159 \text{ j}$	$C = 16 \text{ j}$
$105 \text{ j} \leq A \leq 121 \text{ j}$	$140 \text{ j} \leq P \leq 156 \text{ j}$	$C = 15 \text{ j}$
$122 \text{ j} \leq A \leq 130 \text{ j}$	$131 \text{ j} \leq P \leq 139 \text{ j}$	$C = 14 \text{ j}$
$131 \text{ j} \leq A \leq 141 \text{ j}$	$120 \text{ j} \leq P \leq 130 \text{ j}$	$C = 13 \text{ j}$
$142 \text{ j} \leq A \leq 147 \text{ j}$	$114 \text{ j} \leq P \leq 119 \text{ j}$	$C = 12 \text{ j}$
$148 \text{ j} \leq A \leq 161 \text{ j}$	$100 \text{ j} \leq P \leq 113 \text{ j}$	$C = 11 \text{ j}$
$162 \text{ j} \leq A \leq 173 \text{ j}$	$88 \text{ j} \leq P \leq 99 \text{ j}$	$C = 10 \text{ j}$
$174 \text{ j} \leq A \leq 182 \text{ j}$	$79 \text{ j} \leq P \leq 87 \text{ j}$	$C = 9 \text{ j}$
$183 \text{ j} \leq A \leq 191 \text{ j}$	$70 \text{ j} \leq P \leq 78 \text{ j}$	$C = 8 \text{ j}$

$192 j \leq A \leq 201 j$	$60 j \leq P \leq 69 j$	$C = 7 j$
$202 j \leq A \leq 208 j$	$53 j \leq P \leq 59 j$	$C = 6 j$
$209 j \leq A \leq 226 j$	$35 j \leq P \leq 52 j$	$C = 5 j$
$227 j \leq A \leq 234 j$	$27 j \leq P \leq 34 j$	$C = 4 j$
$235 j \leq A \leq 241 j$	$20 j \leq P \leq 26 j$	$C = 3 j$
$242 j \leq A$	$P \leq 19 j$	$C = 0 j$

*Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul des congés, entre autres (se référer au Code du Travail et à la convention collective) :

- les périodes de congés payés légaux ;
- les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- les périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail constatés par un certificat médical, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les heures de délégation ;
- les périodes de congés sans solde rémunérées par le biais du CET ;
- les congés exceptionnels prévus à l'Article 28- du présent accord ;
- les congés pour formation professionnelle ;
- les jours fériés non travaillés ;
- les congés non rémunérés pour formation économique, sociale et syndicale ;
- le repos compensateur lié aux heures supplémentaires ;
- les périodes de Service National ;
- les congés pour formation professionnelle ;
- L'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante dans la limite d'une durée maximale de 3 mois ;
- la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;
- les congés des candidats ou des élus à un mandat parlementaire ou local.

Article 25- Les congés payés annuels : prise des congés

Les congés sont pris en accord avec la Direction en fonction des contraintes d'organisation du service et des dispositions légales. Les salarié.e.s chargé.e.s de famille bénéficieront dans la mesure du possible d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. Les salarié.e.s dont le conjoint ou concubin ou partenaire est également salarié.e de l'Entreprise seront en congé aux mêmes dates si ils.elles en font la demande.

Le congé est réparti en deux périodes distinctes, à savoir un congé principal d'une durée de 4 semaines (soit 20 jours ouvrés) à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et une 5^e semaine de congé prise entre le 1^{er} novembre et le 31 mai. Il revient à la Direction de fixer les modalités de prise des congés dans chaque service ou exploitation pour chacune de ces périodes.

Sous réserve des contraintes d'organisation du service, le congé principal peut être fractionné, à condition qu'un congé d'une durée minimale continue de 15 jours ouvrés soit maintenu (3 semaines civiles). Uniquement sur demande écrite du.de la salarié.e et avec l'accord de l'employeur, le.la salarié.e aura la possibilité de fractionner ces 3 semaines sur la période d'été afin d'avoir deux semaines puis une ou de limiter le congé principal à 10 ouvrés continus (2 semaines civiles). Le reliquat du congé principal peut être pris soit lors de la période légale des congés d'été, soit en dehors de cette période, lors de la période de prise des congés d'hiver.

Sur demande écrite du.de la salarié.e, l'employeur pourra également autoriser la prise totale des congés payés (25 jours ouvrés) sur la période principale (1^{er} mai – 31 octobre).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque congé, le premier jour doit être un jour qui aurait dû être travaillé, le dernier jour étant la veille d'un jour travaillé. Les salarié.e.s doivent privilégier autant que possible la prise de semaines complètes de congés, c'est-à-dire par tranche de 5 jours ouvrés de congé, et ce afin de faciliter leur remplacement.

Les salarié.e.s doivent, pour chaque période de référence, prendre leurs congés conformément aux modalités propres au service ou à l'exploitation auxquels ils.elles appartiennent, et en respectant les délais impartis par la Direction pour l'établissement des calendriers de congés.

Une fois le calendrier établi, les salarié.e.s peuvent demander une modification des dates initialement choisies : cette demande ne pourra pas être satisfaite si le.la salarié.e ne respecte pas un délai de 30 jours (calendaires) entre la demande et la date de départ initial (si le congé est reporté) ou entre la demande et la nouvelle date de départ souhaitée (si le congé est avancé). En tout état de cause, une telle demande ne pourra être accordée que sous réserve de ne pas contrevenir au bon fonctionnement du service.

De même, la Direction ne pourra pas modifier l'ordre et les dates de départ fixés, dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ, sauf si elle justifie de circonstances exceptionnelles.

Dans l'intérêt du fonctionnement du service ou exploitation, les salarié.e.s travaillant en binômes ne doivent pas prendre leurs congés aux mêmes dates : il en va ainsi notamment pour les responsables d'exploitation et leurs adjoints ou assistants, les membres de la Direction délégataires du pouvoir de signature.

Ces salarié.e.s doivent donc partir en congé par roulement. La pose de congés doit se faire en concertation au sein de l'équipe.

Un tableau de congés est établi et porté à la connaissance des salarié.e.s au plus tard le 31 octobre pour les congés d'hiver et le 28 février pour les congés d'été.

Article 26- Congés payés et jours RTT / récupération

Les jours de repos dits RTT et jours de récupération sont pris en accord avec la Direction en fonction des contraintes d'organisation du service. Ces temps de repos peuvent être posés à tout moment de l'année sous réserve, sur la période du 1^{er} juin au 31 octobre, d'être isolés et de ne pas être accolés aux congés payés.

Article 27- Les congés conventionnels d'ancienneté et pour âge

Un congé supplémentaire, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté des salarié.e.s au sein de la société et de l'âge, est accordé par cet accord.

1 jour ouvré de congé supplémentaire est octroyé annuellement aux salarié.e.s justifiant de 10 années d'ancienneté (continues ou non), 2 jours à partir de 20 années, 3 jours à partir de 30 années, et 1 jour supplémentaire pour tous les salarié.e.s de plus de 55 ans sans que le cumul de ces suppléments avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 29 jours ouvrés le total exigible. Ce congé supplémentaire conventionnel est ajouté aux congés payés légaux de base et est traité comme tel.

Article 28- Les congés exceptionnels pour raisons familiales

Des autorisations exceptionnelles d'absence, non déduites des congés annuels et ne donnant lieu à aucune retenue de salaire, sont accordées aux salarié.e.s sans distinction d'ancienneté à l'occasion des évènements suivants sur justification :

- mariage du salarié ou PACS	5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (<i>non cumulable avec un congé maternité</i>)	3 jours ouvrés
- décès d'un enfant	5 jours ouvrés
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire	4 jours ouvrés
- décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés
- décès d'un grand parent du salarié	1 jour ouvré
- journée d'appel à la défense	la journée de participation

L'employeur ne peut en aucun cas refuser ces congés, sous réserve que le.la salarié.e qui en fait la demande auprès de son.ssa responsable hiérarchique produise un justificatif de l'évènement en cause. Ces congés doivent être pris intégralement au moment de l'évènement qui les motive.

Si le congé accordé à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'un mariage ou d'un décès ne doit pas nécessairement coïncider avec le jour même de l'évènement, il doit toutefois être pris dans un délai

raisonnable, c'est-à-dire dans une période immédiatement antérieure ou postérieure à l'événement en question. Un.e salarié.e peut donc prendre un jour de congé la veille du mariage de son enfant.

En outre, pour les événements prévisibles, la demande devra intervenir 15 jours avant la date de début du congé.

Lorsque l'événement survient pendant une période de suspension du contrat de travail, le.la salarié.e ne pourra prétendre ni au congé se rattachant à l'événement, ni à une indemnisation supplémentaire.

Article 29- Les jours fériés

Sont considérés comme jours chômés et payés les jours suivants :

Le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'ascension, le lundi de la Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre, le 25 décembre.

Lorsqu'un de ces jours n'est pas effectivement chômé, le.la salarié.e a droit à une majoration de 100% de son salaire horaire. Pour les salarié.e.s cadres, la majoration se fait à la journée, soit une majoration de 1/22^e de son salaire mensuel.

Journée de solidarité : la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a posé le principe de la journée de solidarité. Pour les salarié.e.s de l'Entreprise, cette obligation est satisfaite par l'ajout au compteur annuel d'une journée de travail pour les salarié.e.s en forfait jours, et de 7 heures de travail pour le personnel en heures.

Article 30- Congé pour enfant malade

Sur présentation d'un certificat médical, il est accordé aux salarié.e.s un congé, afin de soigner un enfant malade, ou en cas d'hospitalisation de celui-ci. Au cours de chaque année civile, seules les deux premières journées d'absence au titre de ce congé donnent droit au maintien de la rémunération, indépendamment du nombre d'enfants à charge. Au-delà, ce congé est un congé sans solde.

Il est également convenu entre les parties d'accorder un jour de congé rémunéré supplémentaire par année civile aux salarié.e.s ayant au moins 3 enfants à charge.

Article 31- Congé sans solde

Il est accordé aux salarié.e.s dont le contrat de travail a été repris par application de l'article L.1224-1 du Code du travail, un congé sans solde d'une durée égale à celle qu'ils avaient acquis au titre des congés payés auprès de leur précédent employeur, sous réserve d'en faire la demande au moins 30 jours avant la date envisagée de départ, et d'apporter la preuve de la durée dont ils.elles se prévalent (dans ce cas-là, la pose de congés sans solde est sans répercussion sur la prime de treizième mois).

Les salarié.e.s qui ne totalisent pas 1 an d'ancienneté au 1^{er} juin, ont la possibilité de prendre les congés acquis mois après mois depuis leur embauche (congés par anticipation), et peuvent bénéficier d'un complément de congé, sans solde, sans que la durée totale de ces congés excède 25 jours ouvrés.

Les possibilités offertes aux salarié.e.s par le présent article sont soumises au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux congés.

Tou.te.s les autres salarié.e.s peuvent demander un congé sans solde, mais celui-ci sera subordonné à l'acceptation de l'employeur, lequel peut toujours refuser sans avoir à motiver sa décision.

Article 32- Report des congés

La totalité des droits à congé, acquis au titre d'une période de référence, doit être épuisée avant le 31 mai de l'année suivante. Un report demandé par lettre adressée à la Direction avant le 1^{er} avril de cette même année, et motivé par des circonstances exceptionnelles, pourra être accordé.

Lorsque le.la salarié.e se trouve déjà en congés lors de la survenance de sa maladie, il.elle ne peut bénéficier d'aucun report de ses congés, l'Entreprise s'étant déjà acquittée de son obligation à son égard.

Conformément à l'article L. 3141-2 du Code du travail, le.la salarié.e en congé maternité ou en congé d'adoption doit également pouvoir bénéficier de ses congés payés acquis, même si la période de pose est dépassée.

Lorsqu'un.e salarié.e souhaite bénéficier d'un congé parental d'éducation, il.elle doit donc prendre ses congés payés avant le congé parental.

Article 33- Autres congés

Les salarié.e.s bénéficient des congés rémunérés légaux de maternité et de paternité conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ils.elles peuvent également, sous réserves des conditions d'octroi légales et conventionnelles bénéficier de différents congés sans traitement parmi lesquels :

- le congé sabbatique (art. L. 3142-28 à L. 3142-35 du Code du travail) ;
- le congé ou période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (art. L. 3142-105 à L. 3142-124 du Code du travail) ;
- le congé supplémentaire pour le.la salarié.e rappelé lors de ses congés pour les besoins du service (art 1-15 e) de la convention collective), etc.

Article 34- Le compte épargne temps (CET)

Définition :

Un Compte Epargne Temps (CET) est un dispositif permettant à tout.e salarié.e remplissant les conditions pour en bénéficier, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée (c'est-à-dire pour indemniser des congés spécifiques ou compléter sa rémunération), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées, dans la limite des prescriptions légales, et des règles conventionnelles ci-après définies.

Conditions d'accès :

L'ouverture d'un CET relève de l'initiative exclusive du.de la salarié.e et s'applique à l'ensemble des salarié.e.s lié.e.s à l'Entreprise par un contrat à durée indéterminée et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté ou présents dans l'Entreprise à la date de début de la période de référence (1^{er} juin).

Choix d'alimentation :

Chaque salarié.e aura la possibilité d'alimenter son CET par des jours de repos, jours « RTT » et des jours ou des heures de travail et/ou par des éléments de rémunération qui seront convertis en temps. L'objectif premier du CET est d'indemniser des congés spécifiques. A l'exception des jours RTT qui pourront être rémunérés chaque année dans la limite de 10 jours par an, les éléments affectés au CET ne seront donc convertis en euros que dans le cadre d'un départ du.de la salarié.e.

Le.la salarié.e devra exprimer son choix pour les 12 mois à venir, l'employeur disposant d'un délai de 1 mois pour s'assurer que celui-ci est conforme aux dispositions régissant le CET prévues par le présent accord. Ainsi, pour une prise en compte effective à partir du 1^{er} juin N (début de la période de référence), le.la salarié.e devra avoir fait connaître son choix au plus tard le 30 avril N.

Par exception, pour la première année de mise en place du CET, les salarié.e.s pourront exprimer leur choix pour la période de référence en cours allant jusqu'au 31 mai 2020, au plus tard le 30 juin 2019. Les éléments affectés au CET ne seront dans ce cas pris en compte qu'à compter du 1^{er} août 2019.

Alimentation du CET :

En raison de la nature des activités de l'Entreprise, les variations d'activité peuvent conduire les salarié.e.s à travailler au-delà de la durée annuelle de travail effectif. Les heures accomplies au-delà de la durée annuelle de travail effectif pourront être affectées sur le CET.

Le.la salarié.e peut décider également de porter sur son CET, à la fin de la période de référence les éléments suivants :

- La 5^{ème} semaine de congés payés
- Les jours de fractionnement
- Les jours « RTT »
- Les congés conventionnels d'ancienneté (dans les conditions prévues à l'article 27)
- Les congés exceptionnels pour raisons familiales (dans les conditions prévues à l'article 28)
- Les majorations de salaire pour heures supplémentaires
- Les repos compensateurs de remplacement
- Les majorations pour travail le dimanche
- Les majorations pour travail le samedi
- Les majorations pour travail de nuit
- Les indemnités de fonction
- La prime de 13^{ème} mois (acomptes et solde)
- La prime d'objectifs

- Les primes exceptionnelles
- La participation

Modalités de conversion :

Chaque journée de congé conventionnel et chaque journée de repos « RTT » épargnée sur le CET équivaut à une journée (jour ouvré équivalent temps plein).

Pour les salarié.e.s soumis.es à un décompte horaire de leur temps de travail, il faut épargner 7 heures pour obtenir une journée d'épargne.

Concernant les éléments de rémunération portés sur le CET, ils seront convertis en jours selon la formule suivante :

Pour les salarié.e.s soumis.es à un décompte horaire de leur temps de travail : indemnité / (salaire mensuel en vigueur au moment de la conversion en jours / 151,67 heures) / 7 heures.

Pour les cadres soumis.es à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année : indemnité / (salaire mensuel de référence en vigueur au moment de la conversion en jours / 22 jours).

L'épargne accumulée dans le CET est donc exprimée en jours ouvrés équivalent temps plein, et elle est transposée au rythme de travail (temps plein ou temps partiel) du.de la salarié.e au moment du départ en congé.

Utilisation du CET :

- Principe général :

Le CET est utilisable tous les mois par le.la salarié.e pour récupérer du temps (des congés) dans la limite du solde disponible sur le CET au moment de la demande de déblocage (7h minimum). Le.la responsable du.de la salarié.e adressera au service RH la demande de déblocage du CET co-validée via le formulaire prévu à cet effet et autorisant l'absence.

- Indemnisation d'heures non travaillées :

Les salarié.e.s peuvent également utiliser leur compte épargne temps pour indemniser des heures non travaillées, lorsque le.la salarié.e choisit de passer à temps partiel dans le cadre de l'un des congés suivants :

- Un congé parental d'éducation (L.1225-47 C. trav.)
- Un congé de solidarité familiale (L. 3142-16 C. trav.)
- Un congé de proche aidant (L.3142-16 C. trav.)
- Un congé de présence parentale (L.1225-62 C. trav.)
- Un temps partiel pour création d'entreprise (L.3142-105 C. trav.)
- Un temps partiel pour raisons personnelles (L.3123-2 C. trav.)

Bien qu'indemnisés partiellement ou totalement par le CET du.de la salarié.e, les congés énoncés ci-dessus restent soumis aux dispositions légales et conventionnelles qui les gouvernent habituellement. Ainsi le statut du.de la salarié.e pendant le congé, les durées maximales et minimales de ces congés ou

encore les cas de retour anticipé d'un.e salarié.e sont réglementés de manière précise pour chacun de ces congés, et leur indemnisation par le biais du CET ne modifie en rien leur régime légal.

Il convient donc de se reporter aux dispositions légales y afférentes pour apprécier le régime de chaque congé.

Le.la salarié.e prévient l'employeur de sa décision d'utiliser son CET pour rémunérer le congé à l'occasion de sa demande de congé, dans le respect des formalités afférentes au congé en cause.

- Cessation anticipée d'activité (ou congé de fin de carrière) :

Le compte épargne temps peut également être utilisé par le.la salarié.e de plus de 50 ans pour indemniser sa cessation anticipée d'activité, de manière progressive ou totale.

Si l'employeur décide de mettre à la retraite un.e salarié.e qui a des droits inscrits sur son compte épargne temps, il doit l'avertir suffisamment longtemps à l'avance (par notification) pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

De même, un.e salarié.e qui part à la retraite doit avertir son employeur suffisamment longtemps à l'avance de son départ afin d'avoir le temps de liquider son CET. Il.elle notifie sa décision à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

- Indemnisation de périodes de formation :

Les temps de formation pouvant être effectués en dehors du temps de travail et qui ne sont normalement pas rémunérés par l'employeur, peuvent être indemnisés par le biais du compte épargne temps, dans le respect des dispositions des articles L.6321-6 et suivants du Code du travail.

- Cession à un autre salarié de l'Entreprise :

Les droits épargnés par un.e salarié.e sur son CET peuvent également être utilisées en les cédant à un.e autre salarié.e de l'Entreprise ayant en charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade pour qu'il.elle puisse prendre un congé dans les conditions fixées par l'article L. 1225-65-1 du Code du travail.

Conversion monétaire des jours épargnés :

Il est rappelé que le CET a pour objectif d'indemniser des congés spécifiques et non d'opérer un complément de rémunération. Le nombre de jours d'épargne est transposé au rythme de travail du.de la salarié.e (temps partiel ou temps plein), lors de l'utilisation du compte.

Ainsi, la conversion monétaire de l'épargne exprimée en jours s'obtient en multipliant le nombre de jours épargnés par le montant du salaire journalier du.de la salarié.e concerné.e, à la date d'utilisation du compte.

Pour les salarié.e.s soumis.es à un décompte horaire de leur temps de travail, le salaire journalier est déterminé comme suit : salaire mensuel de référence en vigueur au moment de la conversion monétaire / 151,67 heures x 7 heures.

Pour les cadres soumis.es. à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année : salaire mensuel de référence en vigueur au moment de la conversion monétaire / 22 jours.

Rémunération des congés :

L'indemnité calculée selon les modalités énoncées à l'article « conversion monétaire des jours épargnés » est versée à échéance normale de paie, c'est à dire mensuellement.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée à la nature d'un salaire, hormis les sommes issues de l'épargne salariale. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au.à la salarié.e.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable par le CET, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

Fin du congé :

A l'issue du congé pris dans le cadre du compte épargne temps, le.la salarié.e retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire lorsque la durée du congé est supérieure ou égale à six mois, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il.elle avait à la date de son départ en congé.

Plafond du CET :

Le CET est limité au plafond de la garantie légale des salaires.

Limites d'alimentation et d'utilisation du CET :

L'objectif premier du CET est avant tout d'indemniser des congés spécifiques et non pas de se procurer une rémunération immédiate. A l'exception des jours « RTT » des salarié.e.s en convention de forfait jours qui pourront monétiser les jours de repos dits « RTT » non pris sur la période de référence dans la limite de 10 jours, la monétisation du CET ne sera donc envisageable que dans le cas du départ d'un.e salarié.e ou d'un des cas de déblocage anticipé.

Cas de déblocage anticipé du compte :

Il existe divers cas de « déblocage anticipé » des droits capitalisés par le.la salarié.e.

Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, le.la salarié.e perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits sur son compte épargne temps. Cette conversion monétaire se fait dans les conditions énoncées à l'article « conversion monétaire des jours épargnés ». Dans le cas particulier de la retraite, le.la salarié.e a la possibilité de recourir aux dispositions de l'article « Cessation anticipée d'activité (ou congé de fin de carrière) ».

Changement d'employeur

Lorsque la relation contractuelle d'un.e salarié.e se poursuit avec un autre employeur que l'Entreprise, du fait d'une reprise des contrats de travail dans le cadre de l'article L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail, les salarié.e.s titulaires d'un compte épargne temps perçoivent une indemnité compensatrice, d'un montant égal à la conversion monétaire des droits inscrits sur le compte dans les conditions prévues par le présent article (*modalités de conversion*).

Autres cas de déblocage anticipé

De la même manière, l'ensemble des droits peuvent être soldés dans les conditions ci-dessus exposées, dans les cas limitatifs suivants :

- mariage ou PACS du.de la salarié.e
- décès du conjoint du salarié, père ou mère du.de la salarié.e
- invalidité du.de la salarié.e, de son conjoint ou d'un enfant à charge du.de la salarié.e. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L 341-4 du Code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L 5213-2 du Code du travail, ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé.e n'exerce aucune activité professionnelle.
- chômage du conjoint du.de la salarié.e
- divorce du.de la salarié.e, dissolution d'un PACS ou séparation de corps
- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption
- situation de surendettement du.de la salarié.e, définie à l'article L 330-1 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du.de la salarié.e.
- acquisition d'une résidence principale. Rénovation-agrandissement-amélioration... Affectation des sommes épargnées à l'acquisition, l'agrandissement, la rénovation ou l'amélioration de la résidence principale du.de la salarié.e, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, d'une déclaration préalable de travaux Cette possibilité est offerte également pour la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- mariage d'un enfant
- création ou reprise d'une entreprise
- Affectation des sommes épargnées sur le CET à la création ou reprise, par le.la salarié.e, ses enfants ou son conjoint, d'une entreprise industrielle, commerciale, agricole ou artisanale, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R.5141-2 du Code du travail, ou de l'installation en vue d'exercer une profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une coopérative de production.

Le.la salarié.e doit faire sa demande de liquidation des droits par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 30 jours suivant l'évènement qui a justifié le déblocage anticipé et sur justification écrite de cet évènement.

L'indemnité compensatrice est alors versée en une seule fois, sur la première paie suivant la demande.

Clôture du compte :

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au compte épargne temps n'entraîne clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

A l'issue du congé de fin de carrière, comme dans les autres cas de rupture du contrat de travail, le compte épargne temps est définitivement clos à la date de la rupture du contrat.

Titre IV - Dispositions relatives aux absences

Toutes les absences pour cause de maladie ou accident (d'origine professionnelle ou non) sont soumises à une réglementation très stricte contenue dans les Codes du travail et de la Sécurité sociale, mais aussi dans la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile. Compte tenu de l'importance de cette réglementation tant pour le.la salarié.e victime que pour l'Entreprise, les parties tiennent à rappeler que les dispositions suivantes constituent des améliorations de protection des salarié.e.s, mais ne peuvent en aucun cas faire échec à l'application des règles supérieures pour les cas qu'elles ne prévoient pas expressément (inaptitude définitive, maladie grave, indemnisation par l'assurance maladie...).

L'ancienneté s'apprécie ici à la date du premier jour d'arrêt de travail.

Les garanties exposées dans le présent titre sont expressément subordonnées aux conditions suivantes :

- le.la salarié.e doit justifier d'une ancienneté minimale de 1 an au sein de l'Entreprise ;
- le.la salarié.e doit déclarer dans les 48 heures son arrêt auprès de la CPAM à laquelle il.elle est affilié.e ;
- le.la salarié.e doit être pris en charge par l'assurance maladie (le.la salarié.e qui ne peut pas prétendre à l'indemnisation de son arrêt par l'assurance maladie est donc exclu.e du mécanisme d'indemnisation exposé dans le présent Titre) ;
- le.la salarié.e doit avoir prévenu l'Entreprise de son absence au plus vite et adressé l'avis d'arrêt de travail attestant son indisponibilité, dans un délai de 48 heures.

Article 35- Les absences pour cause de maladie ou accident de la vie privée

Le.la salarié.e qui s'est vu.e prescrire un arrêt de travail par un médecin est de droit placé en congé maladie pendant toute la durée de cet arrêt.

35.1 Indemnisation

Au cours d'une même année civile et sous réserve d'atteindre 45 jours calendaires d'indisponibilité consécutivement ou non pour les salarié.e.s non cadres et 90 jours calendaires pour les salarié.e.s cadres, le.la salarié.e percevra, sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale, dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

Sous réserve d'acquisition des droits et sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé.e a droit pour la même période, l'employeur maintiendra le salaire jusqu'au 180^{ème} jour inclus. Dans cette hypothèse, il se trouvera subrogé dans les droits du.de la salarié.e vis-à-vis de l'organisme de prévoyance. A compter du 181^{ème} jour d'indisponibilité, le.la salarié.e percevra directement les appointements de l'organisme de prévoyance.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le.la salarié.e aurait effectivement perçue si il.elle avait continué de travailler.

35.2 Absences injustifiées

Le.la salarié.e qui n'a pas prévenu de son absence, a prévenu au-delà du délai prescrit ci-dessus ou encore n'a pas justifié son absence commet une faute dont la sanction est prévue au règlement intérieur de l'Entreprise, son absence étant alors considérée comme injustifiée.

En outre, le défaut de justification de la maladie dans le délai de 48 heures fixé au présent Titre fait perdre au.à la salarié.e fautif.ve son droit au maintien du salaire.

35.3 Nécessité de remplacement définitif- garantie d'emploi

Lorsque le fonctionnement de l'Entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un.e salarié.e, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du.de la salarié.e absent.e. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce.tte salarié.e que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement.

Article 36- Les absences pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail

Tout accident de travail, même de peu d'importance, doit immédiatement être signalé par le.la salarié.e accidenté.e à son.sa supérieur.e hiérarchique, avec la mention des témoins de l'accident. En cas d'incapacité du.de la salarié.e à faire lui.elle-même cette déclaration, il revient aux témoins de s'en acquitter.

Tout.e salarié.e victime d'un tel accident ou d'une maladie professionnelle légalement reconnus (pris en charge par la CPAM d'affiliation) est de droit placé en congé pendant toute la durée de l'incapacité temporaire.

Indemnisation par l'employeur

Le salaire est maintenu pour les salarié.e.s placé.e.s en arrêt maladie professionnelle ou accident du travail, sous réserve que le.la salarié.e ait prévenu l'Entreprise dans les 48 heures. L'Entreprise maintient le salaire en totalité sous réserve de la prise en charge de l'accident ou de la maladie par l'assurance maladie, et elle est subrogée dans les droits du.de la salarié.e pour percevoir à sa place les indemnités journalières versées par l'assurance maladie et par l'institution de prévoyance à laquelle l'Entreprise est affiliée.

La durée de ce maintien est déterminée par la décision de l'assurance maladie qui a compétence pour statuer sur la guérison, ou de la consolidation de la maladie. Si l'arrêt de travail du.de la salarié.e se poursuit au-delà de la décision de l'assurance maladie, l'arrêt est ensuite indemnisé selon les règles de la maladie ou de l'accident de la vie privée.

Article 37- Les accidents de trajet

37.1 Définition

Les accidents de trajet sont définis par la loi et la jurisprudence comme les accidents survenus au.à la salarié.e lors du trajet aller ou retour entre son lieu de travail et sa résidence principale ou secondaire présentant un caractère de stabilité familiale. La jurisprudence étend le champ de protection de ces accidents aux parcours détournés lorsque le détour est imposé par des obligations essentielles de la vie courante (dépôt des enfants à l'école, achat du pain...). Ils suivent un régime proche de celui des accidents du travail, sans pour autant leur être assimilés. Ils doivent être signalés au pôle RH et aux responsables hiérarchiques, ainsi qu'à la CPAM dans les plus brefs délais (au maximum 48 heures).

37.2 Indemnisation par l'employeur

Les accidents de trajet sont indemnisés par l'employeur dans les mêmes conditions que les maladies professionnelles et accidents du travail, conformément aux dispositions de l'article 36 ci-dessus.

37.3 Nécessité de remplacement définitif

L'accidenté.e de trajet ne bénéficie pas de la protection légale contre le licenciement accordée aux accidenté.e.s du travail. Toutefois, une telle protection est accordée par l'Entreprise dans des conditions semblables à celles de la maladie ou de l'accident de la vie privée détaillées à l'article 35.3. du présent accord.

Article 38- L'indemnisation des congés maternité et adoption

Sous réserve du respect des conditions posées par l'introduction du titre IV du présent accord, le salaire des salarié.e.s placé.e.s en congé maternité ou en congé d'adoption est maintenu en totalité, pendant toute la durée du congé. Ce type d'absence est sans répercussion sur la prime de treizième mois. En contrepartie, l'Entreprise est subrogée dans les droits du.de la salarié.e pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les indemnités complémentaires versées par l'institution de prévoyance à laquelle l'Entreprise est affiliée.

Article 39- Incidence des absences non rémunérées sur le salaire

Il est prévu que la rémunération des salarié.e.s est lissée sur l'année, indépendamment du nombre d'heures réellement effectuées. Cette rémunération est toutefois réduite lorsque le mois considéré comprend une absence non rémunérée. En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite

proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée. Par exemple, un.e salarié.e absent.e pendant une semaine lors d'une période de basse activité fixée à 20 heures verra son salaire réduit du montant suivant :

Salaire mensuel / horaire mensuel moyen (151,67) x 20 heures

Pour les salarié.e.s cadres soumis à un forfait annuel en jours, chaque jour ouvré d'absence donne lieu à une retenue de 1/22^e du montant de son salaire brut mensuel.

Les absences non rémunérées (hors maladie et accident de travail) impactent la prime 13^{ème} mois dès le premier jour d'absence.

Titre V - Dispositions relatives aux conditions salariales et à la rémunération

Article 40- Définitions et classification des emplois

Tous les salarié.e.s de l'Entreprise sont obligatoirement classé.e.s, quels que soient la forme, la durée ou l'objet de leur contrat de travail.

Chaque emploi fait l'objet d'une définition de fonction, qui le décrit dans ses principaux aspects : positionnement hiérarchique, missions, liaisons externes, activités principales et secondaires, formation et expérience nécessaires. Cette définition est portée à la connaissance de chaque salarié.e lors de son embauche ou de sa mutation.

Ces définitions permettent au personnel de pouvoir se situer au sein de l'Entreprise, d'apprécier les possibilités de mobilité interne, d'avoir une meilleure connaissance des autres activités et des exigences de qualification requises pour chaque niveau.

Elles permettent à l'Entreprise, grâce à la consultation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), d'attribuer à chaque emploi la qualification de branche correspondante, conformément aux prescriptions de la CCNSA. A partir de cette qualification, chaque salarié.e se voit classer dans un statut et un échelon (ou un niveau pour les salarié.e.s cadres), en fonction des caractéristiques du poste qu'il.elle occupe, et le cas échéant de son niveau de qualification en lien avec ce poste. Un tableau récapitulatif est accessible sur le réseau informatique.

Il n'est fait aucune distinction entre travailleur.se.s handicapé.e.s et travailleur.se.s valides sur les conditions de travail et les conditions salariales.

Article 41- Eléments de rémunération

41.1 Le salaire de base

Du fait du lissage de la rémunération, chaque mensualité est versée pour le nombre moyen d'heures, indépendamment des heures réellement effectuées.

- Rémunération des heures supplémentaires

Les heures effectuées en cours d'année au-delà de la limite haute hebdomadaire (46 heures) sont comptabilisées et payées à 125% en cours d'année.

Les heures accomplies au-delà du nombre d'heures annuel majoré du volume de 7 heures (*soit, par exemple, pour la période 1^{er} juin 2019 – 31 mai 2020, les heures effectuées au-delà de 1582 heures*) sont, quant à elles, comptabilisées au titre d'heures supplémentaires, à l'exclusion des heures déjà décomptées comme heures supplémentaires en cours de période, (cf. article 8.8 du présent accord) dans les dispositions suivantes :

- Les heures supplémentaires accomplies entre la durée annuelle de travail telle que déterminée à l'article 8.8. du présent accord (1575 heures + 7 heures, soit 1582 heures pour la période de référence du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020) et 1607 heures sont majorées de X% ;
- Les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1607 heures sont majorées conformément aux dispositions de la convention collective applicable à l'Entreprise.

Ces heures supplémentaires seront au choix du.de la salarié.e : soit payées sur la paie du mois de juin suivant la période de référence, soit affectées au CET.

41.2 La prime de 13^e mois et la prime proportionnelle

Tous les salarié.e.s de l'Entreprise perçoivent au mois de décembre de chaque année, ou à la fin de leur contrat le cas échéant, une prime dont le nom et les modalités de calcul diffèrent selon la nature du contrat dont est titulaire le.la salarié.e, et ce afin de ne pas créer entre eux d'inégalités résultant d'un mode de calcul plus ou moins favorable selon les circonstances.

Ainsi, les salarié.e.s titulaires d'un contrat à durée indéterminée perçoivent au mois de décembre de chaque année, une prime de 13^e mois, calculée de la manière suivante :

$$[(S) \times N/365] \times T$$

Avec :

S = salaire de base à temps complet du mois de décembre et éléments s'y rapportant (ou du mois de départ du.de la salarié.e le cas échéant). Les indemnités de fonction liées au poste sont intégrées (prime PCC permanente, prime titulaire remplaçant.e, PSE2...).

N = le nombre de jours de travail effectif ou assimilés. Ce nombre est calculé en retirant du nombre total de jours de l'année (365 ou 366) les absences sans solde, absences pour maladie et accident de trajet à compter du 11^{ème} jour d'absence, congé parental, et en tenant compte le cas échéant des dates d'entrée ou sortie des salarié.e.s de l'Entreprise. Les absences non rémunérées impactent la prime 13^{ème} mois dès le premier jour d'absence à l'exception des absences liées à la maladie ou aux accidents de la vie privée et les accidents de trajet qui impacteront la prime 13^{ème} mois au-delà d'une franchise de 10 jours (exemple : un.e salarié.e totalisant 12 jours d'absence pour maladie verra sa prime 13^{ème} mois impactée de 2 jours d'absence).

T = le taux de temps partiel moyen sur l'année pour les salarié.e.s concerné.e.s.

Un acompte de cette prime de 13^e mois est versé avec le salaire des mois de juin et de novembre.

Les salarié.e.s titulaires d'un contrat à durée déterminée perçoivent à la fin de leur contrat, une prime dite proportionnelle, égale à 1/12^e (8,33%) de la rémunération brute de base, versée à l'occasion du contrat. Cette rémunération intégrera le salaire de base et les indemnités de fonction liées au poste (prime PCC permanente, prime titulaire remplaçant.e, PSE2...) de sorte que les éléments de rémunération pris en compte soient comparables à ceux des salarié.e.s titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un.e salarié.e intègre l'Entreprise du fait d'une reprise du personnel par le biais de l'article L.1224-1 du Code du travail, et est autorisé à prendre un congé sans solde dans les conditions de l'article 35 du présent accord, cette absence n'a aucune incidence sur la proratisation de la prime de 13^e mois.

41.3 L'indemnité de fonction

Sur certains postes, les salarié.e.s ont droit à une indemnité de fonction liée à une particularité de leur tâche ou de leur compétence.

41.4 Les avantages repas

Il est octroyé aux salarié.e.s de l'Entreprise des primes dites de panier, dans les conditions suivantes :

- une indemnité de panier de nuit est versée aux salarié.e.s pour chaque vacation d'au moins 2 heures de travail durant la période 21h – 6h.
- un titre restaurant est versé aux salarié.e.s pour chaque journée de travail à partir de 5 heures comportant une coupure d'au moins 30 minutes.
- un panier de jour est versé aux salarié.e.s pour chaque journée de travail à partir de 5 heures ne comportant pas de coupure (ou une coupure inférieure à 30 minutes).

41.5 Les autres éléments de rémunération et conditions d'avancement

D'autres primes peuvent être accordées aux salarié.e.s dont le montant et la périodicité relèvent de la négociation annuelle obligatoire et/ou du pouvoir de direction de l'employeur qui ne sont pas traités ici.

41.6 Participation des salarié.e.s

En application des articles L.3321-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime de participation des salarié.e.s aux résultats des entités membres de l'UES NGE par voie d'accord en date du 10 septembre 2018.

41.7 Plan d'Épargne Groupe

Un plan d'épargne inter-entreprises couvrant le périmètre de l'UES a été signé avec les délégués syndicaux en date du 10 septembre 2018.

Fait à Nantes, le 23 avril 2019 en 6 (six) exemplaires originaux

Directeur Général NGE

XXXX

Directeur Général NMGS

XXXXX

Directeur – Co-administrateur du GIE NGE

XXXXXX

Délégué(e) syndical(e)FO

XXXXX

Délégué(e) syndical(e) CFDT

XXXXX

Délégué(e) syndical(e) CGT

XXXXX