

Projet d'Accord d'Entreprise

pour les structures affiliées

à la Fédération Française de Voile

dans le cadre de la mise en oeuvre

de l'aménagement et de la réduction

du temps de travail.

Mode Opérateur

page 5

Projet d'Accord d'Entreprise

page 11

Les informations contenues dans ce document sont confidentielles.

**En tout état de cause, elles ne sont destinées qu'aux structures affiliées à la F.F.V.
en vertu d'un contrat qui nous lie à la FIDAL, rédacteur de ces dossiers.**

Vous n'êtes pas autorisé sous peine de poursuites à les divulguer ou les diffuser.

Mode Opérateur
AMENAGEMENT ET REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DES CENTRES NAUTIQUES

Mode Opératoire

AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES CENTRES NAUTIQUES

I - A défaut d'accord de branche étendu, pour conclure un accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, il faut disposer d'un salarié mandaté par une organisation syndicale ou d'un délégué syndical (dans ce dernier cas dans les entreprises d'au moins de 50 salariés ou de 20 salariés lorsqu'il existe un délégué du personnel élu)

→ cf. modèle de courrier aux organisations syndicales à transmettre en lettre recommandée AR

II - Le projet d'accord

Il faut bien distinguer ce qui relève de l'aménagement de la durée du travail de ce qui concerne l'accès aux aides et allègements de charges.

De ce dernier point de vue, le projet est conçu pour une association de huit salariés maximum qui souhaitent bénéficier des aides et allègements issus des lois AUBRY I et AUBRY II.

En effet, il y est indiqué dans le chapitre « obligations relatives à l'emploi » que l'association est dégagée de l'obligation d'embauche.

Dans le cadre de la loi AUBRY I l'obligation d'embauche correspondant à 6% de l'effectif n'est pas applicable lorsque ce taux conduit à devoir créer moins de un demi poste donc l'effectif limite pour bénéficier de cette disposition est de $0,5/0,06 = 8,33$ salariés en équivalent temps plein.

Si le centre nautique a un effectif supérieur ou égal à ce seuil il devra prendre un engagement en terme d'augmentation de l'effectif et de maintien de ce niveau d'effectif pendant deux ans.

Le chapitre traitant de l'obligation d'emploi doit donc être modifié en conséquence.

Si le centre ne souhaite pas prendre d'engagement en terme d'emploi alors qu'elle devrait le faire pour bénéficier des aides (loi AUBRY I) et allègement (loi AUBRY II).

Il est possible de supprimer les chapitres relatifs aux obligations en terme d'emploi, au référendum du personnel et à l'égalité professionnelle.

III - Au sein du chapitre V, l'association doit définir les modalités d'aménagement du temps de travail qu'elle entend appliquer :

- modulation
- ou jours de repos supplémentaires,

- ou repos compensateur de remplacement.
- ou simplement fixation des horaires à la semaine par l'employeur

Si elle n'entend n'appliquer qu'un seul de ces schémas, elle supprime les autres.

Si elle entend appliquer ces schémas pour plusieurs catégories de salariés distinctes, il est possible de le faire, mais en indiquant à quels salariés s'appliquent les différentes modalités.

Pour les jours de repos supplémentaires il est possible de fixer un nombre de jours moindre que celui prévu dans l'accord mais il faut alors prévoir également une durée hebdomadaire moindre.

N.B. Dans tous les cas de figure la loi impose à l'employeur de disposer d'un décompte des heures de travail des salariés, l'exemplaire de ce que peut être un tel document est joint en annexe à l'accord.

IV - Les modalités particulières d'organisation du travail

Les titres VI et VII peuvent être conservés dans tous les cas de figure, car ils permettent pour l'avenir, de disposer de modalités d'organisation en signant des contrats ou des avenants aux contrats de travail avec les salariés (conventions de forfait en heures à l'année, conventions de forfait en jours à l'année, contrats de travail à temps partiel modulé, contrats de travail intermittents).

Le chapitre VII-a permet d'examiner les incidences de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel.

V – La réduction du temps de travail et la rémunération

Le chapitre VIII «les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération» sont conçues comme un maintien de la rémunération des salariés à temps plein par une augmentation du taux horaire.

Il est possible également dans le cadre d'un accord de procéder au maintien du salaire par l'introduction d'une indemnité différentielle.

Dans ce dernier cas, il est alors prudent de prévoir le devenir d'une telle indemnité (délai dans lequel elle est réintégrée dans la salaire de base) pour qu'elle disparaisse à un moment donné et que les bulletins de paye ne comportent pas indéfiniment cette mention.

L'éventuelle diminution de la rémunération doit être négociée au cas par cas.

VI - Modalités d'accès aux emplois à temps plein et à temps partiel – Egalité au travail

Ce chapitre IX est obligatoire pour les accords qui souhaitent ouvrir droit aux aides et allègements.

Dans le cas contraire, il peut être supprimé.

VII – Le chapitre relatif aux engagements relatifs à l'emploi est également obligatoire pour bénéficier des systèmes d'aide et d'allégement.

Dans l'hypothèse où l'association a un effectif qui n'est pas supérieur à 8,33 salariés, elle est dégagée de toute obligation d'embauche pour bénéficier de l'aide instituée par la Loi AUBRY I qui est cumulable avec l'allégement institué par la loi AUBRY II.

Si l'effectif est supérieur à 8,33 salariés et conduit à devoir embaucher au moins un mi-temps, il est alors nécessaire de prévoir une clause d'un autre type.

Celle-ci peut être rédigée de la façon suivante :

« L'effectif de l'association est actuellement de ...salariés en équivalent temps plein.

L'obligation d'embauche de 6 % conduit donc à devoir embaucher ...salariés.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai de un an à compter de l'entrée en vigueur des présentes.

L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pour une durée de deux années à compter de la dernière des embauches. »

VIII - Consultation du personnel

En effet, le personnel doit être consulté sous la forme d'un référendum lorsque l'entreprise souhaite bénéficier des aides ou allégements.

IX - Le dépôt de l'accord

L'accord doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi en cinq exemplaires du département du lieu de la conclusion et du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de la conclusion en un exemplaire.

X - L'association doit procéder à des déclarations spécifiques auprès de l'URSSAF et/ ou de la Direction Départementale du Travail.

Pour bénéficier des aides et allégements, une déclaration sur un imprimé type auprès de la Direction Départementale du Travail est obligatoire lorsque l'association bénéficie des aides issues de la loi AUBRY I.

Une déclaration sur un autre imprimé est obligatoire auprès de l'URSSAF lorsque l'association souhaite bénéficier des aides issues de la loi AUBRY II.

L'aide issue de la loi AUBRY II peut se cumuler avec celle issue de la loi AUBRY I.

Dans ce cas, les deux déclarations sont à remplir.

Si l'association ne souhaite bénéficier que de l'allègement issu de la loi AUBRY II, elle n'a que la déclaration à l'URSSAF à remplir.

***ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL***

ASSOCIATION

.....

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignés

*** L'association** , dont le siège est à

Représentée par **M** ,agissant en qualité de Président

d'une part,

ET :

*** M** **représentant le syndicat**
agissant en qualité de Salarié Mandaté selon mandat joint en annexe du présent accord.

d'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	page	16
I - CHAMP D'APPLICATION	page	16
II - OBJET	page	16
III - DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES	page	17
IV - LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	page	17
V - LES MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	page	19
A- Mise en œuvre de la modulation		
B- Repos compensateur de remplacement		
VI - MODALITES PARTICUMIERES d'organisation du travail	page	25
CONVENTIONS DE FORFAIT		
A - Convention de forfait en heures à l'année		
B - Convention de forfait en jours à l'année		
VII – CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	page	28
ET TRAVAIL INTERMITTENT		
A - Incidences de la réduction du temps de travail sur les contrats en cours		
B - Contrat de travail à temps partiel		
C - Contrat de travail à temps partiel modulé		
D - Contrat de travail intermittent		
VIII - LES INCIDENCES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION	page	32
IX - MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS A TEMPS PLEIN ET A TEMPS PARTIEL – EGALITE DU TRAVAIL	page	33
X - ENGAGEMENT RELATIF A L'EMPLOI	page	33
XI - CONSULTATION DU PERSONNEL	page	34
XII - DUREE DE L'ACCORD – ADHESION – DENONCIATION	page	35
XIII - PUBLICITE ET DEPOT	page	36
Fiche Pratique 1	page	37 – 45
Fiche Pratique 2	page	46 - 54

P R E A M B U L E

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite loi AUBRY I, a entériné un principe de réduction de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires à effet obligatoire au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Elle a également institué un système d'aide incitative pour les entreprises qui anticipent la réduction de l'horaire légal de travail.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dite loi AUBRY II est venue compléter le dispositif légal de la Loi AUBRY I en précisant notamment les modalités d'application de l'aide aux petites entreprises .

Les parties au présent accord ont souhaité déterminer les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail ainsi que les règles relatives à l'organisation de la durée du travail au sein de l'association.

L'accord repose sur des principes qui doivent permettre :

- d'articuler les questions de durée, d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail ;
- de répondre aux besoins de l'entreprise et aux fluctuations d'activité.

Les modalités d'organisation du temps de travail définies par les parties sont justifiées notamment par le secteur économique où intervient l'association qui connaît des variations d'activité saisonnières très importantes (enseignement des sports nautiques).

Il a été conclu le présent accord dans le cadre de la loi n° 98-4614 du 13 juin 1998, modifiée par les articles 22, 23 et 24 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de l'association à l'exclusion de ceux ne rentrant pas dans le champ d'application de la durée du travail.

II - OBJET

Le présent accord définira pour les différentes catégories de salariés les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail applicables.

III - DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES

Le présent chapitre a pour objet de définir les différentes catégories de salariés au titre de la durée du travail et des différentes modalités.

1 – Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Ces salariés sont occupés selon l'horaire collectif de travail, le décompte de leur temps de travail est effectué en heures selon les modalités prévues au présent accord.

2 – Les cadres

Les cadres dirigeants relevant de l'article L 212-15-1 du code du travail.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail et en conséquence ne sont pas concernés par le présent accord.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Ces cadres sont hors du champ d'application de la réduction d'activité telle qu'organisée par le présent accord.

Ceux-ci sont exclus de l'application de la réglementation issue du Code du travail sur la durée du travail, y compris les durées maximales, la règle du repos journalier et hebdomadaire et les jours fériés.

Ils bénéficient toutefois des règles relatives aux congés payés, du repos obligatoire des femmes en couches, des congés pour événements familiaux.

Ils sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité et à la médecine du travail.

Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours

La loi prévoit désormais la faculté de décompter en jours le temps de travail des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces cadres pourront donc voir leur temps de travail décompté en jours dans le cadre d'une convention de forfait convenue entre les parties.

Les cadres relevant de cette catégorie sont habituellement les directeurs de centre nautiques dans la mesure où la nature de leurs attributions et leur organisation est conforme au premier paragraphe ci-dessus.

Les cadres dont le temps de travail est décompté en heures

Le temps de travail des cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service et pour lesquels le temps de travail peut être prédéterminé est décompté en heures.

Les modalités d'organisation du travail de ces cadres s'effectuera dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés ou par tout autre moyen adapté aux caractéristiques du poste notamment les conventions de forfait en heures à l'année.

IV - LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux dispositions légales, est considéré comme du temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps d'astreinte pouvant le cas échéant exister et pouvant donner lieu à rémunération par l'association ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours, est considérée comme journée de travail effectif la période journalière durant laquelle, dans le cadre de l'accomplissement à temps plein de sa mission, le salarié est à la disposition exclusive de l'entreprise et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

V - MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

A – Système de modulation

1 - Principe du recours à la modulation – annualisation

Pour les salariés occupant les fonctions de au sein de centre nautique. (*OU BIEN : pour les poste de....., ou encore : pour les services.....*) l'organisation du temps de travail s'effectuera par application du système de modulation tel que définit ci-après.

La direction et les organisations syndicales signataires ont convenu qu'il était nécessaire de :

- répondre aux besoins de l'activité en dynamisant son organisation face aux impératifs de compétitivité et de développement
- recourir à la modulation des horaires et à l'annualisation pour tenir compte des caractéristiques saisonnières de l'activité de l'entreprise.

Les données économiques du secteur sur lequel intervient l'association justifiant le recours à la modulation.

Afin de mieux gérer les variations d'activité auxquelles est confrontée le centre nautique et afin de permettre une meilleure adaptation de l'outil aux besoins de la clientèle, il est apparu nécessaire aux parties contractantes de confirmer la mise en place d'une organisation du temps de travail sur l'année permettant de faire varier l'horaire de travail hebdomadaire en fonction des impératifs saisonniers et/ou des variations importantes des volumes d'activité.

La mise en œuvre de ce système est justifié par les données économiques et sociales du secteur d'activité dans lequel intervient l'association et qui sont développées en préambule ci-dessus.

2 - Modalités du système de modulation

2-1 Principe de fonctionnement

Liée de manière indissociable à la réduction du temps de travail, la modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail en neutralisant les heures effectuées au-dessus de l'horaire de référence théorique par un nombre égal d'heures non effectuées en-dessous de l'horaire de référence.

Ainsi, dans le cadre de ce dispositif, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an ou sur une période de douze mois consécutifs, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

2-2 Calcul de l'horaire annuel de travail et de l'horaire annuel moyen

Dans le cadre de l'article L. 212-8 du Code du Travail, la durée de travail est décomptée selon les modalités suivantes :

L'horaire annuel moyen est donc apprécié selon les modalités suivantes :

- Nombre de jours dans l'année
 - Nombre de jours de repos hebdomadaire
 - Nombre de jours ouvrés de congés payés
 - Nombre de jours fériés tombant un jour habituellement travaillé dans l'entreprise= Nombre de jours travaillés

- Nombre de jours travaillés / 5 (nombre de jours hebdomadaires habituellement travaillés)
= Nombre de semaines travaillées

- Nombre de semaines travaillées x 35 heures
= Nombre d'heures de travail à l'année plafonnées à 1600 heures

Ainsi, par exemple pour l'année 2001, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ce calcul aurait donné :

- 227 jours travaillés / 5 =
- 45,4 semaines travaillées x 35 =
- 1589 heures

La période d'annualisation sera de douze mois à compter du

Pour chacune des périodes de modulation, la direction déterminera le nombre annuel d'heures de travail effectif, selon les modalités ci-dessus.

2-3 Amplitude de la modulation

Les durées journalières et hebdomadaires maximales de travail demeurent celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles. Il pourra y être dérogé sous respect de ces mêmes dispositions légales.

Ainsi pour s'adapter à l'augmentation de la charge de travail, l'horaire hebdomadaire de travail pourra être porté au-delà de l'horaire collectif de référence jusqu'à 48 heures de travail ou jusqu'à 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives et prévoir une organisation du travail sur six jours travaillés (travail le samedi), sans que les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ne soient considérées comme des heures supplémentaires.

Pour s'adapter à la diminution de la charge de travail, l'horaire hebdomadaire de travail pourra être diminué par rapport à l'horaire collectif de référence, jusqu'à la limite de 0 (zéro) heure de travail et/ou éventuellement prévoir une organisation du travail sur un, deux, trois ou quatre jours travaillés par semaine.

Ainsi, l'organisation du travail peut prévoir une absence au travail pendant une semaine entière.

2-4 Programmation indicative et délai de prévenance

L'article L. 212-8 du Code du Travail prévoit que l'accord fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de modulation pour chacun des services ou atelier et organise le cas échéant l'activité des salariés selon des calendriers individualisés.

Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Dans l'hypothèse où le centre nautique serait amené à élire un comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ceux-ci seront obligatoirement consultés sur la programmation indicative des variations d'horaires préalablement à la mise en œuvre de chaque nouvelle programmation indicative annuelle.

En l'absence de représentants du personnel cette programmation indicative des variations d'horaire pour une période considérée sera communiquée aux salariés, au moins quinze jours avant le début de la période.

A cet égard pourront également être établis des calendriers individuels qui seront communiqués aux salariés dans les mêmes délais.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement des changements de leur horaire non prévu par la programmation indicative, dans le délai de sept jours ouvrés.

Ainsi les horaires de travail seront confirmés aux salariés au plus tard sept jours ouvrés à l'avance, sauf situation exceptionnelle et/ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes ou aux approvisionnements, qui donnera alors lieu à consultation spécifique du comité d'établissement concerné.

Le délai pouvant alors être réduit à une journée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salarié sont droit en application du stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les plannings individualisés indicatifs hebdomadaires établis pour la première période de modulation seront annexés au présent accord.

2-5 Régime des heures de travail

2-5-1 Régimes des heures effectuées au-delà de la durée légale de travail dans le cadre de la modulation

A l'intérieur des bornes de la modulation, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles n'ouvrent droit ni à paiement des majorations ni à repos

compensateur. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2-5-2 Régime des heures effectuées au-delà de la durée annuelle du travail

A la fin de la période de modulation, toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle légale théorique de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires, ainsi que leurs bonifications ou majorations pourront faire l'objet d'un paiement ou d'un remplacement par un repos au choix de l'employeur.

Ces heures remplacées par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, toutefois l'éventuel repos compensateur de remplacement est assimilé à du temps de travail effectif au moment où il est pris.

Le repos compensateur de remplacement est pris par journée ou demi-journée dans les conditions fixées à l'article L 212-5-1 du code du travail, le délai de deux mois prévu au cinquième alinéa étant porté à six mois.

Si le nombre annuel d'heures de travail effectif est inférieur au nombre global d'heures payées en cours de période de modulation, le compteur de la modulation sera remis à zéro pour la période de modulation suivante.

3 – Contrôle de la durée du travail

La durée du travail des salariés est contrôlée par l'existence d'un système de fiches de temps des horaires de travail effectués. Ces fiches seront signées par les salariés.

Ces documents seront conservés dans l'entreprise pendant les délais légaux et tenus à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

4 - Conditions de recours au chômage partiel et à l'intérim

Dans le cadre entrant dans le champ d'application des dispositions réglementaires sur le chômage partiel, l'entreprise pourra, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, suspendre la programmation prévue et recourir au chômage partiel dès lors que les règles de compensation horaires prévues au présent accord ne pourraient s'appliquer du fait d'une diminution d'activité trop importante.

La direction s'engage à faire ses meilleurs efforts pour limiter le recours aux travailleurs intérimaires aux seuls cas d'impossibilité de faire face au volume d'activité au titre d'une période donnée, compte tenu des limites d'annualisation ci-dessus visées.

5 – Suivi de la modulation

L'association communiquera au salarié représentant l'organisation syndicale signataire, à l'issue de la chaque période de modulation, un bilan de l'application de celle-ci.

6 – Modalités de rémunération

Afin d'éviter les fluctuations de rémunération liées à la modulation des horaires, la rémunération des salariés entrant dans le champ de la modulation sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence et ne dépendra donc pas des variations d'horaires liées à la modulation.

L'indemnisation des périodes non travaillées, lorsqu'une telle indemnisation est prévue par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non indemnisée, le pourcentage des déductions applicables au salaire mensuel brut pour une journée d'absence non rémunérée sera égal au rapport suivant :

$$\frac{\text{Heures non travaillées par le salarié}}{\text{Heures travaillées par le service au cours du mois}}$$

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de présence, par rapport à la rémunération lissée qu'il aura perçue, cette dernière étant calculée par référence à l'horaire hebdomadaire moyen.

La détermination des droits ou obligations des salariés au titre de cette régularisation, sera en tout état de cause effectuée en comparant le nombre réel d'heures de travail effectué par le salarié au cours de la période annuelle de référence avec la durée annuelle de travail programmée déterminée selon les modalités prévues au paragraphe 2-2 ci-dessus.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de modulation, les heures n'ont la qualification d'heures supplémentaires que dans la mesure où elles dépassent l'horaire annuel défini au paragraphe 2-2 ci-dessus.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié concerne le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant perçue par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

7 – Salariés engagés dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de travail temporaire

Les salariés engagés dans le cadre de tels contrats pourront se voir appliquer la modulation dans la mesure où la durée de leurs contrats de travail ou des contrats successifs dont ils ont bénéficié (par exemple en cas de remplacement de salariés absents) sera compatible avec l'organisation du travail dans le cadre de la modulation.

Une telle situation sera considérée comme possible lorsque cette durée sera supérieure à trois mois.

B - HORAIRES HEBDOMADAIRES – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Pour les salariés occupant les fonctions de au sein de centre nautique. (*OU BIEN : pour les poste de....., ou encore : pour les services.....*) et dont

l'organisation du temps de travail n'est pas organisée selon un système de modulation ou de jours de repos supplémentaires, les horaires de travail sont définis par l'employeur dans un cadre hebdomadaire et portés à la connaissance des salariés qui peuvent être amenés, le cas échéant à la demande de l'employeur, à effectuer des heures supplémentaires.

Lorsque l'employeur ne fera pas application de la modulation, il pourra en cours d'année moyennant une information préalable des salariés, remplacer le paiement des heures supplémentaires, ainsi que leur bonification ou majoration par un repos compensateur de remplacement.

Ce repos compensateur de remplacement sera pris dans les conditions définies à l'article L 212-5-1 alinéa 5 du code du travail, le délai de deux mois étant porté à six mois.

C – JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES

Pour les salariés occupant les fonctions de au sein de centre nautique. (*OU BIEN : pour les poste de....., ou encore : pour les services.....*) l'organisation du temps de travail s'effectuera par application du système de jours de repos supplémentaires tel que définit ci-après.

La durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L 212-5, L 212-5-1 et L 212-6 du code du travail.

Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auront été effectuée au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord.

L'horaire annuel moyen est donc apprécié selon les modalités suivantes :

- Nombre de jours dans l'année
 - Nombre de jours de repos hebdomadaire
 - Nombre de jours ouvrés de congés payés
 - Nombre de jours fériés tombant un jour habituellement travaillé dans l'entreprise
 - = Nombre de jours travaillés

- Nombre de jours travaillés / 5 (nombre de jours hebdomadaires habituellement travaillés)
 - = Nombre de semaines travaillées

- Nombre de semaines travaillées x 35 heures
 - = Nombre d'heures de travail à l'année plafonnées à 1600 heures

Ainsi, par exemple pour l'année 2001, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ce calcul aurait donné :

- 227 jours travaillés / 5 =
- 45,4 semaines travaillées x 35 =
- 1589 heures

La période de prise des jours de repos supplémentaires sera de douze mois à compter du

Seules les heures de travail effectif effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de 39 heures généreront des droits à jours de repos supplémentaires.

Les absences pour jour férié chômé, congés payés, maladie ou accident, jours de repos supplémentaires, absences sans solde, formation hors du temps de travail, congés pour événement familiaux ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

L'horaire de travail hebdomadaire restant à 39 heures, la réduction de la durée du travail s'effectuera pour une année de travail complète par l'attribution de 23 jours de repos supplémentaires.

Les deux tiers des jours des repos seront définis au choix de l'employeur avec un préavis minimum de quinze jours en cas de modification des dates prévues pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au moins sept jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Le tiers restant sera déterminé au choix du salarié avec un préavis minimum de quinze jours et en dehors de la période du 15 juin au 15 septembre et des congés pour vacances scolaires

VI - Modalités particulières d'organisation du travail – Conventions de forfait

A- Convention de forfait en heures à l'année

Lorsque parmi les différentes catégories de personnel certains salariés qu'il soient ou non cadre ont la particularité d'avoir une activité itinérante dont la durée du travail ne peut de fait être prédéterminée des modalités particulières d'organisation du travail doivent être mises en place. En effet, dans de tels cas de figures les aléas de la route et des conditions de travail ne permettent pas à l'évidence de prédéterminer leur temps de travail effectif.

Il peut en aller ainsi notamment pour les salariés qui doivent assurer des déplacements à plusieurs reprises dans l'année afin d'encadrer la participation de stagiaires à des manifestations ou compétitions sportive.

De plus, en règle général ces salariés disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, car en effet ceux-ci définissent eux-mêmes leur emploi du temps dans ce cadre.

Compte tenu de la particularité de ces fonctions, pourront être conclues avec ces salariés des conventions de forfait en heures sur une base annuelle conformément à l'article L 212-15-3 II du code du travail. Ces conventions de forfait feront l'objet d'un accord écrit avec les salariés concernés.

Le décompte du forfait annuel en heures s'effectuera sur une période de douze mois consécutifs pouvant être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs définie dans le contrat passé avec le salarié, les parties peuvent également par simplicité définir d'une période de douze mois qui corresponde à une période de référence connue (année civile, période d'acquisition des congés payés...) et en cas d'embauche en cours de période réduire le forfait prorata temporis.

Les conventions de forfait susceptibles d'être conclues feront apparaître la durée annuelle d'heures de travail convenue.

Cette durée annuelle de travail forfaitaire sera au maximum de :

Ces durées annuelles de travail de forfait se traduisent pour chaque catégorie concernée par une réduction du temps de travail effectif antérieur.

Dans le cadre de ces forfaits, demeurent notamment applicables les dispositions légales relatives à la durée du repos quotidien (11 heures consécutives) et du repos hebdomadaires (35 heures consécutives).

Dans le cadre de ces conventions de forfait, sous réserve du respect des règles légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire, la durée maximale quotidienne de travail effectif est portée à 12 heures et la durée maximale hebdomadaire de travail effectif est portée à 55 heures. Ces nouveaux maxima seront contrôlés grâce aux fiches de temps individuelles .

Afin de permettre un contrôle de la durée du travail, les salariés concernés rempliront des fiches de temps individuelles qu'ils remettront à la direction.

Ces fiches de temps seront conservées par l'entreprise et tenues à la disposition de l'Inspecteur du travail.

En cas de dépassement du forfait convenu avec le salarié, l'excédent fera l'objet d'une régularisation au choix de l'employeur sous forme d'un repos compensateur de remplacement ou d'un paiement.

En cas d'application du repos compensateur de remplacement les heures de travail effectuées sur la période considérée ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaire, en revanche, le repos compensateur est assimilé à du temps de travail effectif.

La rémunération convenue entre l'employeur et le salarié en contrepartie du forfait devra être au moins égale au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise compte tenu des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

B- Convention de forfait en jours à l'année

Compte tenu des particularités des postes d'encadrement, les cadres feront l'objet de dispositions spécifiques.

En effet, après analyse, il s'avère que ceux-ci disposent dans l'organisation de leur travail d'une autonomie liée à leurs attributions. En effet, au sein des centres nautiques les cadres assurent des missions de direction et de gestion qu'ils exercent de façon largement autonome.

De plus, d'une façon générale, la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

Dans ce contexte, les cadres exercent une mission dont l'autonomie dans l'organisation et la détermination de leur temps de travail constitue une nécessité permettant le fonctionnement optimal de l'entreprise.

En revanche, si ce principe d'autonomie est majeur et cette impossibilité de prédéterminer le temps de travail effectif évident, il est possible d'allier ces éléments à une recherche de réduction du temps d'activité, prenant en compte les dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, et notamment son article 11, en contrepartie des exigences rappelées plus haut.

1 – Définition des catégories intéressées

Sont concernés, par l'article L. 212-15-3 III du Code du travail, compte tenu de la nature de la mission confiée l'ensemble des cadres de l'entreprise, à l'exception des cadres dirigeants relevant de l'article L 212-15-1 du code du travail.

2 - Modalités d'application

2-1 – Forfait annuel jours

Pourront donc être conclues avec les cadres relevant de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, des conventions de forfait en jours.

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui leur sont confiées par l'entreprise au titre d'une année civile est fixé à 217 jours.

Pour le cadre ayant une activité réduite sur une année civile complète, les parties conviennent d'un forfait annuel inférieur à 217 jours. Ce cadre bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que les cadres travaillant à temps complet.

Pour les cadres 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 cadre ne peut prétendre.

Le forfait annuel de 217 jours est établi déduction faite des congés légaux et conventionnels, y compris le cas échéant des congés exceptionnels, et des jours de fractionnement, auxquels le salariés pourrait prétendre, pour une année comprenant un congé annuel complet.

Les arrêts de travail dûment justifiés pour maladie ou accident, ne modifient pas la convention de forfait lorsque leur durée cumulée sur la période annuelle est inférieure ou égale à dix jours.

Les jours d'absence dûment justifiés au-delà de cette franchise réduiront au prorata le forfait annuel de jours de travail.

Les arrêts de travail résultant de la maternité, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle réduiront le forfait annuel de jours de travail dès le premier jour d'absence.

Les absences d'autre nature n'auront pas d'incidence sur le volume du forfait. Pour le calcul du prorata le cas échéant le nombre de jour de forfait sera arrondi à la demi-journée la plus proche.

2-2 – Décompte des jours travaillés

Les repos pourront être pris en journées ou demi-journées.

Le nombre de journées ou demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document établi à la fin de l'année par le cadre concerné et précisant le nombre de journées ou demi-journées de repos pris.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

2-3 – Report des jours de repos

En cas de dépassement du plafond de 217 jours annuels, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le cadre aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des trois premiers mois de l'année suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de cette année-ci.

2-4 – Limite quotidienne et hebdomadaire

Les cadres ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et de l'article L. 212-7, 2^{ème} alinéa du Code du travail, définissant des limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail.

En revanche, il leur appartient de respecter les dispositions impératives ayant trait au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Il est à cet égard rappelé que l'organisation du travail permet au cadre de réaliser sa mission en ne travaillant que cinq jours par semaine.

3 - La rémunération

La limitation en jours de l'activité annuelle des cadres n'entraîne pas de modification des systèmes de rémunération au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Pour les conventions de forfait en jour à l'année les bulletins de salaires feront figurer la mention « forfait jours annuel », pour les conventions de forfait relatifs aux cadres de direction les bulletins de salaires feront figurer la mention « forfait cadres direction ».

4 - Compte épargne temps

Les partenaires sociaux précisent qu'un accord relatif au compte épargne temps pourra être mis en place ultérieurement dans le but d'apporter la souplesse nécessaire à l'utilisation des jours de congés payés et des jours de repos.

VII – CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL –TRAVAIL INTERMITTENT

A- Salariés à temps partiel : incidence de l'accord sur les contrats en cours à la signature de l'accord

Les salariés engagés dans l'entreprise dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel au jour de l'entrée en vigueur du présent accord pourront

- soit réduire leur durée de travail dans la même proportion que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération dans les mêmes conditions que celles fixées au chapitre VI ci-dessous,
- soit maintenir leur durée de travail convenue à leur contrat de travail, il bénéficieront alors d'une revalorisation de leur rémunération horaire,
- soit passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif. Le salaire est alors fixé dans les mêmes conditions que pour les salariés occupés à temps plein.

Le choix de la modalité se fera en accord avec l'employeur, un avenant au contrat de travail étant alors signé par les parties.

A défaut d'accord dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur pourra décider d'appliquer la modalité 1 ou 2 ci-dessus.

Pour l'application de la modalité 1 l'employeur réduira la durée du travail à partir de la répartition existant.

B- Contrat de travail à temps partiel

L'employeur a la faculté de conclure avec les salariés des contrats de travail à temps partiel dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Les salariés à temps partiel disposant d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet, il est convenu que peuvent être conclus des avenants au contrat de travail à temps partiel et ce, même à durée déterminée pour augmenter de façon définitive ou temporaire la durée du travail des salariés engagés à temps partiel.

Dans le cadre d'une augmentation temporaire de leur durée du travail pouvant être portée à temps plein, de tels avenants peuvent être conclu notamment dans les cas suivants :

- augmentation de l'activité due à la saison
- le remplacement d'un salarié absent
- surcroît temporaire d'activité
- travaux urgent
- assistance pour des manifestations sportives

C- Contrat de travail à temps partiel modulé

Conformément à l'article L. 122-4-6 du Code du Travail, la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel pourra varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Cette modalité d'organisation pourra concerner toutes les catégories de salariés de l'entreprise.

La durée du travail sera décomptée au moyen soit de pointages, soit de fiches horaires contresignées par le salarié.

La durée minimale de travail mensuelle d'un salarié engagé dans de telles conditions sera de 40 heures.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés sera de deux heures.

Les contrats de travail des salariés engagés dans ces conditions ne peuvent avoir plus d'une interruption d'activité par jour ou une interruption supérieure à deux heures.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier est limitée au tiers de la durée du travail stipulée au contrat de travail.

En outre, la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés avant le premier janvier de chaque année.

Les horaires de travail sont notifiés par écrit aux salariés au moyen de notes de service ou directives.

Ces horaires ne pouvant être modifiés qu'au moins sept jours à l'avance après la date à laquelle le salarié en a été informé.

La rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée en lissant sur une période annuelle la durée de travail stipulée au contrat.

Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Pour l'application de cette dernière disposition, l'employeur adressera à la fin de chaque période annuelle aux salariés en cas de dépassement, un courrier en lettre recommandée avec accusé de réception l'informant du dépassement et de ses conséquences et rappelant que le salarié a la faculté de s'opposer à l'augmentation de sa durée du travail.

Le défaut de réponse du salarié sous sept jours vaudra acceptation de l'augmentation de l'horaire.

D - Contrat de travail intermittent

Que les centres nautiques ayant pour activité l'enseignement des sports nautiques connaissent donc par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, dès lors une telle situation induit nécessairement un aléa dans l'organisation du travail.

Il s'en suit que les parties ont convenu au titre du présent accord et conformément aux dispositions du Code du travail et plus particulièrement les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15, de reconnaître aux employeurs la faculté de mettre en œuvre des contrats de travail intermittents.

1 – champ d'application

La mise en œuvre de contrats de travail intermittents est applicable aux salariés affectés aux postes connaissant des alternances de périodes travaillées et non travaillées (moniteur, animateur ...).

2 – mise en œuvre

L'employeur pourra donc conclure directement avec les salariés concernés des contrats de travail intermittents respectant les termes du présent accord.

3 – contenu du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent qui est un contrat de travail à durée indéterminée devra en tout état de cause contenir notamment les mentions suivantes :

- qualification du salarié
- éléments de la rémunération
- durée annuelle minimale de travail

Le contrat pourra également prévoir des clauses permettant de favoriser la régularité des interventions des salariés intermittents.

4 – périodes et répartition du travail

(à préciser)

5 – durée minimale

Aucun contrat de travail intermittent ne pourra contenir une durée annuelle minimale de travail inférieure à heures.

Cette garantie annuelle de travail est calculée sur la durée annuelle de travail définie au contrat conclu avec le salarié.

L'employeur pourra choisir de définir la durée annuelle par référence à l'année civile et pour les contrats conclus en cours d'année, la garantie minimale sera réduite au prorata de l'année civile restant à courir.

Pour les départs en cours d'année, aucune indemnité ne sera due au titre de la garantie minimale de travail.

6 – dépassement de la durée minimale

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée.

Le dépassement dans la limite définie ci-dessus pourra être exécutée sur simple demande de l'employeur.

Le dépassement de ce plafond au tiers de la durée annuelle sera en revanche subordonné à l'accord du salarié.

Les heures excédant la durée annuelle minimale fixée au contrat seront réglées dès que cette durée annuelle minimale sera dépassée.

7 - rémunération

Il est convenu que la rémunération des salariés pourra faire l'objet d'un lissage sur l'année calculé à partir de la garantie annuelle minimale.

Le montant de la rémunération inclura le règlement des congés payés, qu'il s'agisse du règlement de la garantie annuelle minimale ou bien celui des éventuels dépassements.

8 – départ en cours d'année

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, il sera effectué un bilan entre les heures effectuées et les heures payées.

La différence en débit ou en crédit donnera lieu à une régularisation.

9 – décompte des horaires

L'employeur tiendra des décomptes des heures de travail effectuées par les salariés conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du travail.

10 – conditions de recours au chômage partiel

En cas de situation ne permettant pas de maintenir la garantie prévue au contrat, l'employeur pourra recourir au chômage partiel dans les conditions prévues par la loi.

L'employeur se rapprochera alors de l'administration soit au moment de la baisse d'activité constatée soit en fin d'année afin d'apprécier la situation et de s'accorder sur le recours au régime du chômage partiel.

VIII – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

A - Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

La réduction du temps de travail entraînera inévitablement un surcoût pour l'association. La direction et les organisations syndicales signataires ont convenu néanmoins qu'il faut tout mettre en œuvre pour éviter une diminution du salaire, tout en apportant quelques contreparties.

Il est donc décidé, par conséquent, que le salaire mensuel brut de base du personnel concerné par le présent accord sera maintenu par une augmentation du taux horaire en appliquant au taux actuel le coefficient 39^e

35

B - Salariés occupés selon une convention de forfait

1 - Incidence sur les rémunérations

Les parties sont tombées d'accord pour maintenir le niveau des salaires

2- Mise en œuvre des rémunérations

Compte tenu de la modalité de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, il est convenu d'éviter que les éventuelles variations d'activité puissent se traduire par une fluctuation des rémunérations.

La rémunération sera donc lissée sur l'année.

3 – Mention sur le bulletin de paye

Les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours travaillés seront donc rémunérés selon un forfait figurant sur leur bulletin de salaire.

Les bulletins feront donc apparaître selon le cas les mentions « forfaits annuel en jours » ou « forfait annuel en heures ».

IX – ENGAGEMENT RELATIF A L'EMPLOI

L'effectif de l'association est actuellement de.... salariés en équivalent temps plein.

L'obligation d'embauche de 6 % ne permet donc pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

L'association est donc dégagée de son obligation d'embauche.

L'association s'engage à maintenir ci-dessus pour une durée de deux années à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

X - Modalités d'accès aux emplois à temps partiel et aux emplois à temps plein EGALITE AU TRAVAIL

A - Modalités d'accès aux emplois à temps partiel et aux emplois à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les conditions dans lesquelles s'effectue la mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont les suivantes :

En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date.

Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

B - Respect du principe de l'égalité hommes- femmes

Les signataires du présent accord s'engagent à veiller au respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, au niveau de l'embauche, de la rémunération et de l'évolution de carrière au sein de la société.

XI - DUREE DE L'ACCORD – ADHESION ET DENONCIATION

L'accord qui sera conclu constituera un tout indivisible et sera conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 2001.

L'accord ainsi conclu forme un tout indivisible et équilibré, les parties conviennent qu'une dénonciation partielle est impossible.

Le présent accord annule et remplace tous les usages et accords antérieurement existants sur les mêmes sujets.

Conformément au Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Notification devra également être faite, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois et le respect des modalités prévues par les dispositions légales en matière de dénonciation de l'accord collectif (article L. 132-8 du Code du Travail).

En cas de survenance d'un événement imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté de la direction, les parties s'engagent alors à entamer des négociations pour examiner le sort du présent accord au regard de la situation particulière rencontrée.

XII – MODALITES D'ORGANISATION DE LA CONSULTATION DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions de l'article 19 VI de la loi du 19 janvier 2000 et du décret pris pour son application, les parties ont souhaité arrêter dans le présent accord les modalités selon lesquelles la consultation de l'ensemble du personnel serait effectuée, aux fins de solliciter l'approbation du présent accord postérieurement à sa signature.

A Conditions requises pour participer à la consultation

Pourront participer à la consultation, les salariés âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code Electoral.

B Contenu de la consultation

La consultation interviendra à la majorité des suffrages exprimés.

Les salariés remplissant les conditions pour participer à la consultation devront répondre à la question suivante par oui ou par non :

« Etes-vous favorable à l'entrée en vigueur de l'accord signé le 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail »

La question posée aux salariés dans le cadre de la consultation sera affichée sur les panneaux réservés à cet usage à compter du premier jour ouvré suivant le jour de la signature du dit accord.

Il convient de préciser que les salariés pourront librement prendre connaissance du contenu du présent accord avant la consultation, ce dernier étant affiché sur les panneaux réservés à cet usage à compter du premier jour ouvré suivant le jour de la signature.

C Déroulement de la consultation

La direction établira la liste des participants à la consultation. Cette liste sera affichée sur les panneaux réservés à cet usage au plus tard le 2000.

Le vote se déroulera dans les locaux de l'entreprise le 2000 à heures et n'emportera aucune perte de salaire pour les participants.

Le vote devant intervenir à scrutin secret sous enveloppe, la Direction mettra à la disposition des salariés participants à la consultation :

- deux types de bulletins : les premiers portant la mention « OUI », les seconds la mention « NON » ;
- des enveloppes ;
- une urne ;
- un isolement.

Le bureau de vote sera constitué afin de veiller au bon déroulement du scrutin et de procéder au dépouillement. Le bureau de vote sera constitué de trois personnes : deux assesseurs et un Président. Le bureau de vote proclamera les résultats de la consultation et établira un procès-verbal.

Le procès-verbal de la consultation sera affiché et annexé au présent accord.

XIII - PUBLICITE ET DEPOT

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès du Service des Conventions Collectives de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du FINISTERE avec un exemplaire déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de .

Fait à

Le 2001

Pour l'association

Pour le Syndicat

M

M

PLANNING INDICATIF
PERIODE DE MODULATION
Du 1^{er} mars 2001 au 28 février 2002

Service.....
Mois

Horaire moyen

Service.....
Mois

Horaire moyen

Service.....
Mois

Horaire moyen

Service.....
Mois

Horaire moyen

