

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE**

AVENANT N° 1 DU 11 SEPTEMBRE 2006
À L'ACCORD DU 16 MAI 2000
RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : *ASET0651149M*

IDCC : *2101*

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant la modulation.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au *JORF* du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certaines dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A « Organisation du travail modulé » et l'alinéa 3 du paragraphe E « Dispositions spécifiques aux cadres » de la partie III « Les modalités de la réduction du temps de travail », étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne le travail modulé, en modifiant le paragraphe A « Organisation du travail modulé » de l'accord de branche du 16 mai 2000.

En conséquence, le paragraphe A du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 est remplacé par le suivant :

« A. – *Organisation du travail modulé*

A.1. – *Caractéristiques*

Dans le contexte de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à une organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

A.2. – *Salariés concernés*

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour les salariés à temps plein dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois les entreprises ayant recours, dans le dernier cas, au régime de modulation du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à ces salariés sous contrat de travail temporaire dans les services concernés.

A.3. – *Formalités de mise en œuvre*

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue à l'article L. 212-8 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel décompter le temps de travail sur l'année selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Et en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Dans tous les cas, l'accord d'entreprise, s'il existe, devra impérativement préciser les catégories de salariés concernés par le dispositif.

A défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche est d'application directe.

A.4. – *Période de modulation de horaire*

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans

le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, en principe allant du 1^{er} juin au 30 mai de l'année suivante, sauf accord collectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement sans majoration dans les limites prévues à l'article A.7 suivant.

Lorsque le nombre de jours de congés payés légaux au cours de la période annuelle de modulation du temps de travail est inférieur ou supérieur à 25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables), le volume annuel d'heures à travailler sur la dite période est augmenté ou diminué d'autant, sans avoir de conséquence sur les seuils de déclenchement des différentes réglementations de durée du travail.

A.5. – Programmation indicative des variations d'horaire et bilan d'application

Les variations d'horaire seront programmées selon des plannings collectifs applicables à l'ensemble des salariés des services ou unités concernés. Egale-ment, ces variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces plannings collectifs ou calendriers individuels selon la situation devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en préci-sant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi confor-mément à l'article D. 212-21 du code du travail, devra être tenu par l'employeur afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de modulation de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consulta-tion a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modi-fications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consulta-tion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un planning collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organi-sation du temps de travail sur l'année.

A.6. – Délai de prévenance

En cours de période, les salariés des unités ou services concernés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance

leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 14 jours.

Toutefois, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise peut, à titre exceptionnel, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, se voir imposer des contraintes d'ordre technique (panne d'ordinateur, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.). Dans une telle situation, le délai de prévenance pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; le cas échéant, l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans cette situation exceptionnelle, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie au non-respect du délai de prévenance, d'une indemnité d'incommodité ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe A.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

Un refus du changement d'horaire, dûment motivé, de la part d'un salarié ne pourra être sanctionné.

A.7. – Limites minimales et maximales et répartition des horaires

Dans le cadre de la modulation, il est rappelé que la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut être ni inférieure à 28 heures ni excéder 42 heures sur une semaine, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant d'autres durées.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit jusqu'à 3 jours ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 jours et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

A.8. – Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de modulation du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire annuel plafonné défini à l'article A.9 suivant, ou d'un horaire inférieur déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Décompte en cas d'absences : en cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de modulation, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence (notamment en cas de maladie), à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation relative à la maladie ou à un accident du travail, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de modulation de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de modulation de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

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

A.9. – Heures excédentaires sur la période de modulation

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse un plafond de 1 587 heures de travail effectif (plafond porté à 1 594 heures pour tenir compte de la journée de solidarité), les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article A.7 du présent accord.

A.10. – Chômage partiel sur la période de modulation

Il est rappelé que la modulation constitue un moyen de limiter le recours au chômage partiel et que celui-ci reste toujours soumis, conformément à l'article R. 351-54 du code du travail, à l'accord préalable de la DDTEFP.

Lorsque, en cours de période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, interrompre la modulation annuelle du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de modulation.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel. »

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP-CFDT ;

SNEPL-CFTC.