

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**

---

**ACCORD DU 29 AOÛT 2007**

RELATIF À LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL  
(Orne)

NOR : *ASET0751069M*

IDCC : *2128*

---

Entre :

La Mutualité française Orne,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

Vu le titre II du code du travail, les articles L. 212-8 et suivants ;

Vu la convention collective nationale de la mutualité,

il est convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La modulation du temps de travail a pour objet de permettre à la Mutualité française Orne de faire face à des fluctuations d'activité en augmentant la durée du travail en cas de forte activité et en la réduisant lorsque l'activité diminue tout en garantissant aux salariés une moyenne annuelle de durée du travail égale à la durée légale ou, pour les salariés à temps partiel, égale à celle prévue par leur contrat de travail.

La modulation du temps de travail permet de satisfaire les critères de qualité de soins exigés par nos patients, d'améliorer notre compétitivité en optimisant notre organisation et d'éviter un recours excessif à des heures supplémentaires, au chômage partiel, et aux contrats à durée déterminée.

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de pouvoir organiser la durée du travail dans le cadre de cycles réguliers. Cette organisation du temps de travail est justifiée, non seulement par la nécessité d'accroître l'efficacité de la continuité des soins, mais également par celle d'améliorer les conditions de travail des salariés notamment en permettant une rotation plus harmonieuse des équipes ou encore en facilitant l'octroi de réductions d'horaires sous forme de demi-journées ou journées complètes de repos.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

La signature du présent accord a pour objet de mettre en place la modulation du temps de travail au sein de la Mutualité française Orne dans le cadre des articles L. 212-8 et L. 212-4-6 du code du travail.

Il est applicable également aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux intérimaires des centres d'activités visés par cet accord.

Si un salarié est amené à exercer de façon temporaire d'autres activités au sein de la Mutualité française Orne que celles qu'elle a l'habitude de prendre en charge, il restera soumis aux dispositions de cet accord.

Le présent accord concerne l'ensemble des services de la Mutualité française Orne.

L'application de l'accord-cadre de modulation fera l'objet, systématiquement, d'un accord spécifique, répondant ainsi au mieux aux besoins des différentes activités.

Ces accords spécifiques définiront avec précision les règles de programmation indicatives de la modulation.

## **Article 2**

### *Dispositions communes aux assistantes dentaires à temps plein et aux assistantes dentaires à temps partiel*

#### **2.1. Modalités générales de la modulation**

Si pour des raisons exceptionnelles, des périodes de basse activité se produisaient au cours de la haute saison ou nécessitant au cours de la basse saison une activité réduite en deçà des limites minimales fixées dans le présent accord, l'entreprise recourra au chômage partiel.

En tout état de cause, la répartition de l'activité saisonnière fera l'objet d'un bilan systématique annuel en fin d'année, ainsi que d'un bilan intermédiaire fin juin, afin que la répartition entre ces différentes périodes soit éventuellement modifiée si des distorsions sensibles apparaissaient au cours de l'application du présent accord.

Ces bilans auront également pour objet de vérifier le niveau de crédit ou de débit d'heures pratiquées en fonction de la modulation.

Par ailleurs, il est entendu que les dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail, relatives à la durée maximale quotidienne, trouvent à s'appliquer dans le cadre du présent accord.

Il en est de même de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 212-7 du code du travail (c'est-à-dire dans la limite de 48 heures absolues par semaine) et de la durée hebdomadaire moyenne ne pouvant excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

#### 2.1.1. Salariés à temps plein

Le temps de travail des salariés est modulé sur une base annuelle qui se calcule entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année et le 31 décembre de l'année N.

A titre dérogatoire, la première période de modulation commencera le 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour se terminer le 31 décembre 2007 selon la signature des accords spécifiques.

Les semaines de travail seront réparties entre semaines hautes, moyennes et basses.

Il est convenu que pour les salariés à temps plein ces fourchettes soient comprises dans les limites suivantes :

- les semaines considérées comme fortes ne pourront être inférieures à 35 heures et dépasser 48 heures hebdomadaires ;
- les semaines considérées comme moyennes ne pourront être inférieures à 21 heures et dépasser 40 heures hebdomadaires ;
- les semaines considérées comme faibles ne pourront être inférieures à 7 heures et dépasser 21 heures hebdomadaires.

#### 2.1.2. Salariés à temps partiel

Le temps de travail des salariés à temps partiel sera modulé sur l'année dans le respect de la règle des 10 % du temps de travail inscrit dans le contrat conformément à la convention collective et la législation en vigueur.

Ce temps évoluera en concordance avec le calendrier d'activité des praticiens, à moins que des circonstances non prévues désynchronisent le temps de travail du salarié à temps partiel du rythme collectif (par exemple surcroît de travail lié à l'absence d'un autre salarié).

#### 2.2. Calendriers individualisés

Il sera remis aux salariés le programme d'activité pour le mois suivant à travers un planning mensuel.

Dans l'hypothèse où un salarié serait, par ailleurs, titulaire d'un contrat de travail dans une autre entreprise, celui-ci doit indiquer impérativement ses jours de disponibilité afin qu'il en soit tenu compte pour l'élaboration de son calendrier.

Dans ce cas, le salarié indique le nombre d'heures hebdomadaires travaillées au service de son autre employeur et ceci, afin de respecter la durée maximale de travail autorisée. Il informe le responsable du centre dentaire de tout changement intervenu dans sa situation professionnelle.

Dans tous les cas, il sera tenu compte de ces 2 paramètres pour établir le calendrier du salarié.

Un récapitulatif mensuel des heures travaillées, arrêté le mois précédent, sera disponible et consultable au niveau de la fiche horaire personnelle, accessible sur le réseau informatique.

### 2.3. Modification des horaires collectifs ou individuels de travail

Afin de faire face à des variations de croissance d'activité modifiant la qualité de la semaine (haute, moyenne et basse) sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 1 jour ouvré pour maintenir la continuité des services, il sera possible de modifier le calendrier indicatif, après consultation des délégués du personnel. Cette modification entraînera le changement de la qualité de la semaine pour tout ou partie des salariés.

#### Article 3

##### *Modalités de décompte du temps de travail*

Le calcul de la durée du travail procède pour les activités de soins des praticiens effectuées dans les locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par les salariés dans le cadre de l'exécution de leurs activités, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 212-1-1 du code du travail et les décrets D. 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

#### Article 4

##### *Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation*

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison d'une baisse d'activité, la société Mutualité française Orne pourra déposer une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire minimal par mois pour les salariés à temps partiel et de 28 heures par semaine pour les salariés à temps plein.

Par ailleurs, le chômage partiel est possible s'il apparaît que les périodes basses ne pourront plus être compensées par les périodes hautes pour atteindre l'horaire moyen figurant dans le contrat de travail du salarié.

La Mutualité française Orne recherchera tous les moyens possibles pour limiter le recours au chômage partiel.

Le comité d'entreprise sera informé et consulté au préalable de tout recours au chômage partiel.

#### Article 5

##### *Recours au travail temporaire*

Le recours au travail temporaire interviendra, dans les hypothèses visées à l'article L. 124-2-1 du code du travail et après que les possibilités d'augmentation temporaire du temps de travail des salariés permanents ont été épuisées.

Les travailleurs temporaires pourront voir leur temps de travail modulé en application de cet accord lorsqu'ils remplaceront un salarié permanent pour une durée minimum de 4 semaines au titre d'un même contrat de mission.

A défaut, il ne sera pas possible de leur appliquer la modulation : leur temps de travail variera bien en fonction du planning horaire mais les heures supplémentaires seront décomptées dans le cadre de la semaine civile, conformément au droit commun.

## **Article 6**

### *Rémunération*

La rémunération sera lissée mensuellement. La Mutualité française Orne s'engage à ce titre au maintien de tous les éléments de rémunération des salariés, sous réserve des conditions de validité des différents éléments.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à une indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire prévu dans le calendrier individuel ou, à défaut de calendrier individuel, sur la durée contractuelle moyenne. Il s'agit des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de référence pour diverses raisons (maladie, formation, etc.).

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée contractuelle moyenne.

## **Article 7**

### *Gestion du décompte du temps de travail*

#### **7.1. Au-delà du plafond annuel de 1 607 heures**

Dans le cadre de la modulation, si des heures apparaissent au-delà de 1 607 heures annuelles pour les personnes à temps plein et selon les contrats de travail pour les personnes à temps partiel :

- la direction se réserve la possibilité, pour la moitié d'entre elles, soit de les faire récupérer, soit de les rémunérer, soit de les transférer dans le compte épargne-temps du salarié ;
- le salarié aura la possibilité, pour l'autre moitié des heures acquises, soit de les capitaliser afin de pouvoir les prendre en repos dans le cadre du CET, soit de les récupérer, soit de se les faire rémunérer.

Ces repos devront être pris dans le courant du premier semestre suivant le décompte établi au 31 décembre N, hors périodes de haute activité.

Le salarié posera sa demande avec un délai de prévenance de 14 jours, cette demande faisant l'objet d'un accord avec le supérieur hiérarchique. Ce délai pourra toutefois être réduit après accord de la direction.

Les jours de réduction du temps de travail pourront être pris à titre individuel par anticipation, dans la limite de 3 jours.

Les jours de réduction du temps de travail pris à titre individuel pourront être accolés entre eux.

Le personnel ne pourra pas utiliser de jours de RTT, pris à titre individuel, sur les périodes de haute activité préalablement définies, sauf accord express du responsable hiérarchique dans le cas de situations exceptionnelles.

Les jours de RTT ne pourront pas être accolés aux congés payés légaux.

## 7.2. Au-delà de la limite maximale hebdomadaire

Le paiement de ces heures et des majorations y afférentes sera remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent. Ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Ces dispositions ne sont pas applicables aux semaines visées à l'article 2.1.1 pour lesquelles la durée maximale est fixée à 48 heures, cette durée constituant un plafond ne pouvant être dépassé.

### Article 8

#### *Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence*

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période de modulation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise et *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la base du temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à l'horaire figurant dans le contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures excédentaires par rapport à la durée moyenne prévue au contrat seront indemnisées au taux contractuel.

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

### Article 9

#### *Régime spécifique aux salariés à temps plein*

##### 9.1. Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, le temps de travail des salariés à temps plein sera effectué selon des alternances de périodes à l'activité variable.

Ce volume annuel sera revu systématiquement chaque année pour tenir compte du nombre de jours fériés réels sur la période considérée et il sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

La durée annuelle de travail s'applique aux salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage et au paiement des jours fériés légaux. La durée annuelle du travail ne pourra excéder 1 607 heures par an.

La répartition des temps de travail se fera de manière égale ou inégale selon les jours de travail tout en respectant le principe d'un temps de repos continu de 11 heures minimum d'affilée par jour. La répartition sera effec-

tuée sur 5 jours au maximum dans les semaines considérées comme fortes ou moyennes. Dans l'hypothèse d'activité importante et avec l'accord du salarié, elle pourra être effectuée sur 6 jours.

La répartition pourra être effectuée sur 1 à 3 jours dans les semaines considérées comme faibles.

## 9.2. Heures supplémentaires

### 9.2.1. Définition.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation ;
- au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixée à l'article 3.1, soit 1 607 heures.

### 9.2.2. Contingent d'heures supplémentaires.

Il est fixé à 100 heures.

### 9.2.3. Repos compensateur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires excédant le contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 100 %.

### 9.2.4. Heures accomplies au-delà des durées hebdomadaires maximales.

Il est octroyé un repos compensateur obligatoire de 50 % lorsque le nombre d'heures effectuées par le salarié à la fin de la semaine excède 41 heures et la durée maximale hebdomadaire fixée pour la période considérée, mises à part les semaines de 48 heures pour lesquelles cette durée constitue le plafond absolu.

### 9.2.5. Heures accomplies au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures.

Il se peut que le plafond annuel de 1 607 heures se trouve dépassé alors même que les horaires hebdomadaires sont restés dans la limite haute fixée par la modulation. Dans ce cas, les heures dont il sera constaté en fin d'année qu'elles dépassent 1 607 heures seront considérées comme heures supplémentaires.

### 9.2.6. Heures accomplies au-delà des durées hebdomadaires et annuelles.

Lorsque les heures effectuées au-delà de la limite supérieure fixée par l'accord de la modulation ne sont pas compensées, le régime des heures supplémentaires s'applique en deux temps :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaire ;
- en fin d'année, les heures dépassant 1 607 heures annuelles donnent également lieu à majoration, sauf pour les heures supplémentaires déjà majorées en cours d'année.

9.2.7. Paiement des heures accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation.

Sans préjudice des heures de repos compensateur obligatoire qui pourraient être acquises dans l'hypothèse visée au 6.4, le paiement de ces heures et des majorations y afférentes sera remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent. Ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

9.2.8. Paiement des heures accomplies au-delà de la durée du travail annuelle de 1 607 heures.

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période de modulation ont conduit à un dépassement de volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel feront l'objet pour la moitié d'entre elles d'un choix de l'employeur (rémunération, récupération, alimentation CET) et pour l'autre moitié d'entre elles d'un choix du salarié (rémunération, récupération, alimentation CET). Dans le cadre d'une rémunération, ces heures seront payées avec le dernier salaire de l'année de référence.

## **Article 10**

### *Régime spécifique aux salariés à temps partiel modulé*

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est de :  
– 3 heures.

La durée minimale de travail mensuelle est de 17 heures.

## **Article 11**

### *Durée de l'accord, révision, dénonciation*

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour un minimum de 1 an pendant lequel les parties renoncent à le dénoncer.

Le présent accord est soumis aux dispositions de l'article L. 132.8 du code du travail et pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des parties.

Chaque partie signataire peut de la même façon demander la révision de tout ou partie du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 1 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

## **Article 12**

### *Commission de suivi*

Il est créé une commission de suivi du présent accord, constituée des représentants des organisations professionnelles signataires et des représentants de la Mutualité française Orne qui se réunira dans les 6 mois d'entrée en vigueur de l'accord afin d'en faire un premier bilan d'application puis une fois par an.



### **Article 13**

#### *Entrée en vigueur*

En cas d'exercice du droit d'opposition par les syndicats majoritaires, les dispositions du présent accord ne pourraient entrer en application en aucune façon. L'intégralité de ce texte sera donc réputé nulle et non avenue.

### **Article 14**

#### *Elargissement de l'accord aux autres filières de la Mutualité française Orne*

Le présent accord pourra être élargi aux autres filières de la Mutualité française Orne par avenant constitué et validé selon la procédure réglementaire.

### **Article 15**

#### *Dépôt*

Le présent accord est déposé :

- en 2 exemplaires auprès des services de la direction départementale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle de l'Orne ;
- en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail ;
- en 1 exemplaire remis au CE ;
- en 1 exemplaire remis aux représentants du personnel ;
- en 1 exemplaire qui figurera sur le tableau d'affichage de l'entreprise.

Fait à Alençon, le 29 août 2007.

(Suivent les signatures.)