

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**

ACCORD DU 29 AOÛT 2007
RELATIF À LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL
DU LABORATOIRE DE PROTHÈSES
(ORNE)

NOR : ASET0751071M

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 :

Article 1^{er}

Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

La signature du présent accord a pour objet d'adapter à l'entité de la Mutualité française Orne visée à l'article 2 un mode de fonctionnement en termes de modulation qui lui soit propre, dans le respect des dispositions d'ordre général de l'accord-cadre de modulation, conclu le 29 août 2007 au niveau de l'entreprise.

En effet, l'activité et l'organisation du travail étant différentes, la Mutualité française Orne et les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'adapter ce nouveau mode de fonctionnement au plus près des besoins de chaque service.

Article 2

Champ d'application

Ce présent accord concerne l'ensemble des salariés travaillant au sein du laboratoire de prothèses à temps plein ou à temps partiel 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.

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, elle restera considérée dans le cadre de cet accord.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés dépendant du laboratoire de prothèses qu'ils soient en CDD ou en CDI à temps partiel ou temps complet.

Article 3

Modalités d'application de la modulation

3.1. 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 octobre, 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.

3.1.1. Salariés à temps plein.

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.

3.1.2. Salariés à temps partiel.

Le temps de travail des salariés à temps partiel sera modulé sur l'année dans le respect de la règle du tiers 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, 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).

3.2. Modalités de 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 4

Durée du travail

4.1. Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

A compter du 1^{er} septembre 2007, le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de forte, moyenne et faible activité, à condition que sur 1 an, le nombre d'heures n'excède par 1 607 heures.

4.2. Calcul de la durée annuelle du travail

Le temps de travail des salariés est modulé sur une base annuelle qui se calcule entre, le 1^{er} janvier de l'année et le 31 décembre de l'année N.

A titre dérogatoire, la première période de modulation commencera le 1^{er} septembre 2007 pour se terminer le 31 décembre 2007.

4.3. Amplitude de la modulation

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- l'horaire minimal hebdomadaire en période basse est fixé à 7 heures de travail effectif ;
- l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 48 heures de travail effectif.

Article 5

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

5.1. Programme indicatif de la modulation

Pour le service du laboratoire de prothèses :

- pendant les mois de mars, juin, octobre et novembre, il s'agira de périodes à forte activité, soit entre 35 et 48 heures hebdomadaires ;
- pendant les mois de février, avril, mai, juillet, septembre et décembre, il s'agira de périodes à moyenne activité, soit entre 21 et 40 heures hebdomadaires ;
- pendant les mois de janvier et août, il s'agira de périodes à faible activité, soit entre 7 et 21 heures hebdomadaires.

5.2. Calendriers prévisionnels collectifs

Le calendrier prévisionnel de la modulation indiquant les périodes de faible et forte activité ainsi que les horaires pratiqués pendant chacune de ces périodes sera communiqué chaque année aux salariés, avant le 31 janvier après consultation du comité d'entreprise. Une programmation indicative de la modulation sera affichée chaque année le 1^{er} février.

5.3. Calendriers individualisés

Les salariés soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- enregistrer, chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- récapituler, à la fin de chaque mois, le nombre d'heures de travail effectué.

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 cela, 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, consultable sur le réseau informatique.

5.4. 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.

Dans ce cas, les heures qui auront été modifiées feront l'objet d'un repos compensateur équivalent.

Article 6

Heures supplémentaires

6.1. 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.

6.2. Contingent d'heures supplémentaires

Il est fixé à 100 heures.

6.3. 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 %.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. 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 2 temps :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires ;

- 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.

6.7. 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.

6.8. 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 7

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 8

Rémunérations

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année. 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 revanche les primes à périodicité non mensuelle ne seront pas intégrées dans la base de calcul de la rémunération moyenne.

Les salariés à temps plein seront rémunérés sur la base de 34,52 heures par semaine, soit 151,10 heures par mois.

Article 9

Absences

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

Article 10

Embauche ou rupture de 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, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, 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.

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.

Article 11

Congés payés

11.1. Période d'acquisition des congés

La période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1^{er} juin pour se terminer le 31 mai.

11.2. Période de prise de congés

Les congés doivent être pris sauf exception, entre le 1^{er} mai de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N + 1.

Le report exceptionnel des congés payés au-delà du 30 avril aura pour conséquence de majorer le seuil de 1 607 heures annuelles.

Article 12

Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera à compter du 1^{er} mai 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 13

Commission de suivi

La commission de suivi créée par l'accord-cadre de modulation du... assurera également le suivi de l'application du présent accord spécifique, notamment par le biais des réunions annuelles prévues par l'accord-cadre.

Article 14

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 d'aucune façon. L'intégralité de ce texte sera donc réputé nulle et non avenue.

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.)