

Accord professionnel
DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1150118M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

CHAPITRE

DURÉE DU TRAVAIL

La loi fixe les durées légales et maximales du travail et régleme les repos et jours fériés.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Section 1

Enregistrement du temps de travail

L'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l'employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties.

Section 2

Organisation de la journée de travail

Article 1^{er}

Pour les salariés à temps complet, la journée de travail peut être continue ou discontinue.

Article 2

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives dans la semaine de travail.

Article 3

L'amplitude maximum de la journée de travail est de 10 heures. Dans le cadre des articles 3121-15 et suivants du code du travail, elle peut être portée à 12 heures.

Article 4

Selon l'article L. 3121-33, lorsque le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, pauses non comprises, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Section 3

Organisation hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

Section 4

Heures supplémentaires

Article 1^{er}

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (sauf dérogation, notamment en cas d'aménagement de la durée du travail). Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Article 2

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Article 3

Les heures supplémentaires feront l'objet soit d'un repos compensateur équivalent, soit d'une rémunération, après accord entre les deux parties (employeur/salarié). La majoration des heures supplémentaires est celle prévue par la loi.

Article 4

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 5

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne droit, en plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50 % pour les ateliers et chantiers d'insertion de 20 salariés au plus et à 100 % pour les ateliers et chantiers d'insertion de plus de 20 salariés. Cette contrepartie obligatoire en repos peut être prise en journée ou en demi-journée.

Section 5

Aménagement de la durée du travail

Chaque atelier, chantier d'insertion, pourra décider, par accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, selon les modalités ci-dessous définies :

Article 1^{er}

Il sera fait application des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 pour les conditions d'aménagement du temps de travail.

Chaque employeur établira le programme indicatif de la variation de la durée de travail et le soumettra pour avis soit aux comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les salariés seront prévenus de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La durée du travail peut être aménagée sur une période correspondant à l'année civile dans la limite de 1 607 heures par an et répondra aux obligations du code du travail, à savoir 48 heures hebdomadaires maximum et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, au maximum.

Article 2

L'aménagement de la durée du travail peut être révisé en cours de période, sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés.

Article 3

A la fin de la période de référence, si le calcul des heures de travail fait apparaître un solde d'heures supplémentaires en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à des contreparties telles que définies aux articles 3, 4 et 5 de la section 4 de ce présent chapitre.

Article 4

Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période : il sera mis en place un suivi du temps de travail qui devra permettre un décompte fiable au terme de la période considérée des heures effectuées et un point sera fait sur les heures supplémentaires éventuellement imputables sur le contingent annuel.

Section 6
Temps de travail des salariés à temps partiel

Article 1^{er}

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier de l'aménagement de la durée du travail. Il sera fait obligation à l'employeur de préciser à chaque salarié ses horaires de travail dans un cadre contractuel.

Le contrat de travail devra prévoir les cas et la nature selon lesquelles les horaires de travail de chaque journée peuvent être modifiés. Ainsi il sera remis un nouveau planning signé par les deux parties dans les cas :

- de remplacement pour absence d'un salarié, absent pour une durée supérieure à 7 jours ouvrés ;
- de surcroît d'activité temporaire ;
- de développement d'une nouvelle activité ou d'un nouveau projet.

Article 2

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Article 3

Egalité de traitement

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel perçoivent une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'ACI, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté. Leur rémunération est calculée au prorata du temps de présence par rapport à l'horaire légal mensuel de 151, 67 heures, pour un temps plein.

Article 4

Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même ACI, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 5

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée mensuelle inscrite au contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale du travail, soit 35 heures.

Article 6

Il n'existe pas d'heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel.

Article 7

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire contractuel normal, sans majoration et ne peuvent être remplacées par un repos ; toutefois, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle donne droit à une majoration de salaire de 25 %.

Article 8

Chaque modification de la durée du travail fera l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Section 7
Temps de travail des cadres

Article 1^{er}

Convention de forfait

Une convention de forfait de 218 jours par an pourra être conclue avec les salariés dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service qu'ils dirigent ou ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 2

Entrent dans le champ de ces définitions les salariés relevant de l'emploi repère « directeur » et éventuellement « coordinateur C » lorsqu'il a un statut de cadre.

Article 3

L'application de cette disposition est subordonnée à l'acceptation, par écrit, du salarié, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

Section 8

Temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 9

Temps de trajet entre deux lieux de travail

Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré.

Section 10

Temps de repas

Le temps de repas ne constitue pas du travail effectif, ce temps n'est pas rémunéré et n'est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La journée de travail est coupée par un repos minimum de 30 minutes.

Section 11

Temps d'habillage et de déshabillage

Si le port d'une tenue de travail est imposé par l'entreprise, le temps d'habillage et de déshabillage sera assimilé à du temps de travail effectif. Le contrat de travail devra prévoir cette clause aux conditions particulières.

Section 12

Travail exceptionnel les jours de repos et les jours fériés

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 13

Travail exceptionnel entre 22 heures et 6 heures

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 14

Date d'application et extension de l'accord

Article 1^{er}

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 2

Date d'entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

Article 3

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 19 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.