

**Accord professionnel**  
**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE**  
**(8 février 2016)**

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,  
*Journal officiel* du 23 novembre 2016)

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
NOR : ASET1750996M

Entre  
UADF

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
SNAPE CFTC

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord de méthode, signé le 8 février 2016 entre l'union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFE-CGC et CFTC), a permis de constituer la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France. Cet accord professionnel a depuis fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016, publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

En signant cet accord de méthode, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à négocier, selon un agenda précis durant 3 années, sur les thématiques jugées prioritaires. Pour l'année 2016, avait été retenue principalement une négociation relative à la durée et l'organisation du temps de travail. À cette fin, plusieurs séances de négociation se sont tenues depuis mai 2016 entre l'UADF et les organisations syndicales, dans un esprit de loyauté et de confiance mutuelle. Cette démarche nouvelle, qui a dû prendre en compte dans son parcours des évolutions législatives significatives (loi du 8 août 2016 relative au travail), a veillé à bien positionner d'emblée la branche professionnelle dans ses missions essentielles :

- créer un socle commun de droits et de devoirs applicables aux salariés travaillant au sein des diocèses et à leurs employeurs ;
- adapter les dispositions législatives ou réglementaires aux spécificités du domaine propre à l'Église catholique en France ;
- encourager et nourrir le dialogue social au sein de chaque diocèse, au plus près des réalités locales et des aspirations des salariés.

C'est ainsi que la négociation a intégré des caractéristiques proprement ecclésiales en matière de durée et d'organisation du travail, comme les activités liées au dimanche et à certains jours fériés, les rassemblements de jeunes et/ou d'adultes durant des fins de semaine, les pèlerinages. Par ailleurs l'inventaire des emplois existants au sein des diocèses a confirmé l'étendue de la pratique du temps partiel, souvent de faible amplitude : cette réalité ne pouvait être ignorée dans la négociation, sauf à perturber fortement les organisations en vigueur en termes d'effectifs ou de conditions de travail. C'est pourquoi, comme la loi l'autorise, des dérogations à la durée légale minimale sont prévues dans le présent accord.

La mise en place de l'observatoire du temps partiel témoigne de la volonté des partenaires d'être attentif à la situation des salariés à temps partiel.

Les parties soulignent que le travail sous le régime d'équivalence ainsi que le travail de nuit restent exceptionnels. En particulier s'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, il est convenu que les structures employeurs seront vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures.

En conformité avec les préconisations de l'accord de méthode, les partenaires sociaux ont voulu adopter une démarche délibérément constructive qui, tout en affichant des objectifs ambitieux à terme raisonnable, permet des progrès graduels, significatifs et réalisables dans l'ensemble des diocèses. S'agissant particulièrement de la durée du travail et de ses aménagements possibles, il est de première importance de veiller à l'organisation du travail, de définir les missions confiées aux salariés et d'évaluer avec justesse la charge de travail qui en résulte, ceci dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Certes les situations exceptionnelles et les surcharges de travail existent, et il peut être alors nécessaire de recourir à des heures supplémentaires : dans ces situations imprévues, la contrepartie se fera prioritairement sous forme de repos compensateur, ce qui suppose une organisation de moyens qui rend possible la récupération des heures ou journées effectuées en supplément. Pour cela, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une saine répartition, dans le temps, de ses activités ; l'entretien annuel d'évaluation doit être un temps privilégié de régulation de la charge de travail, en particulier pour les salariés ayant accepté une convention de forfait, en jours ou en heures.

Le présent accord sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail est conclu pour une durée de 5 ans : il fera l'objet d'une particulière attention des partenaires sociaux pour que sa mise en œuvre dans les diocèses se fasse au bénéfice d'organisations claires, souples et efficaces, permettant une bonne conciliation de la vie personnelle, familiale et de la vie professionnelle des salariés.

Les parties constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Les dispositions de cet accord de branche sont applicables de plein droit dans chacun des diocèses de l'Église catholique en France, lequel a toujours la possibilité, s'il le souhaite et dans des domaines bien identifiés par la législation, de conclure un accord diocésain pour adapter les règles conventionnelles à son propre terrain et concilier au mieux les exigences économiques et sociales.

L'accord traite :

- au chapitre I<sup>er</sup>, du champ d'application ;
- au chapitre II, de la période de référence et des congés payés ;
- au chapitre III, de la durée du temps de travail ;
- au chapitre IV, de l'aménagement du temps de travail ;
- au chapitre V, des forfaits annuels en jours ;
- au chapitre VI, des forfaits annuels en heures ;
- au chapitre VII, du travail à temps partiel ;
- au chapitre VIII, de dispositions diverses.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

#### Article unique

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Il est expressément convenu que pour tenir compte des particularités du statut et de l'organisation du temps de travail des artistes musiciens du culte salariés, les parties au présent accord négocieront des dispositions adaptées dans un accord spécifique ayant trait à la durée et à l'aménagement du temps de travail selon un agenda prévu d'octobre 2017 à septembre 2018. Les accords collectifs diocésains des artistes musiciens du culte existants restent applicables.

## CHAPITRE II

### PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ET CONGÉS PAYÉS

#### Article unique

##### *Période de référence*

Dans un souci de simplification et d'harmonisation, il pourra être défini une seule et même période de référence s'appliquant à l'ensemble des droits liés à l'organisation du temps de travail, y compris à l'acquisition des congés payés.

Cette période de référence pourra être du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (année civile) ou 1<sup>er</sup> septembre au 31 août (année pastorale).

Toutefois, conformément à l'article 3141-13 du code du travail, la prise du congé principal doit s'effectuer entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

La structure employeur définira la ou les périodes de référence retenues et en informera ses salariés par tous moyens.

## CHAPITRE III

### DURÉE DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions légales et à titre d'information, la durée du travail effectif est fixée pour les salariés à temps complet à 35 heures par semaine. Toutefois, conformément aux dispositions du chapitre IV ci-après, la durée légale pourra être répartie sur une période plus longue que la semaine et au plus égale à l'année.

#### Article III.1

##### *Travail effectif*

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est 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.

Ainsi les temps de pause sont assimilés à du travail effectif dès lors que les critères légalement définis sont remplis.

## **Article III.2**

### *Durée quotidienne de travail*

En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de la structure employeur, la durée quotidienne maximale de travail de jour ne pourra pas dépasser 10 heures de travail effectif, excepté pour les salariés employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours. Toutefois, cette durée quotidienne maximale pourra être portée à 12 heures lorsque des événements exceptionnels le justifient tels qu'un accompagnement de groupe, un temps fort diocésain ou paroissial.

## **Article III.3**

### *Répartition hebdomadaire*

La durée du travail pourra être répartie sur 6 jours au plus par semaine afin de permettre le repos d'au moins 35 heures consécutives par semaine.

## **Article III.4**

### *Heures supplémentaires*

L'employeur peut décider de recourir pour un surcroît occasionnel de travail à des heures supplémentaires. La contrepartie de ces heures supplémentaires se fera prioritairement sous forme de repos de remplacement, majoré dans les conditions prévues à l'article III.4.3 du présent accord.

#### **III.4.1. Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

Ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est applicable à une période annuelle liée à la période de référence choisie par l'employeur conformément à l'article unique du chapitre II : du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août (année pastorale) ou, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (année civile).

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé *pro rata temporis*.

S'imputent sur le contingent, les heures supplémentaires effectuées à la demande de la structure employeur, correspondant à du temps de travail effectif, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné. Ne sont pas imputables sur le contingent, les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et de l'article III.4.3 du présent accord.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent donneront lieu à une contrepartie obligatoire en repos fixé à :

- 50 % pour les structures employeurs de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les structures employeurs de plus de 20 salariés.

#### **III.4.2. Cadre d'appréciation des heures supplémentaires**

Selon le ou les système(s) d'organisation du temps de travail adopté(s) au sein de la structure employeur, les heures supplémentaires sont décomptées :

- au-delà de 35 heures de travail effectif dans le cadre d'une organisation hebdomadaire du temps de travail (art. IV.1 et IV.2) ; conformément à l'article L. 3121-29 du code du travail, ce temps de travail peut être apprécié sur une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine ;
- sauf disposition contraire expressément décidée par l'employeur, la période pour le calcul de la durée hebdomadaire court du dimanche 0 heure au samedi minuit ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures par le nombre de semaines, dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur plusieurs semaines consécutives (art. IV.2.3) ;
- au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'une organisation annuelle du temps de travail (art. IV.3).

### III.4.3. Repos compensateur équivalent

Sont considérées comme des heures supplémentaires celles réalisées à la demande expresse de la structure employeur. Elles donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent en temps : majoré de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà.

Ce temps de repos sera à prendre dans les 2 mois qui suivent le mois où le total des heures à récupérer atteint 7 heures. Cette journée de repos est prise d'un commun accord.

Le temps enregistré inférieur à 7 heures et la ou les journées non encore prises doivent être apurées au terme de la période de référence choisie par l'employeur et à un moment fixé d'un commun accord, les périodes de faible activité étant privilégiées.

Ces repos seront pris par journée entière (7 heures) ou par demi-journée (3,5 heures).

Ce temps de repos n'est pas assimilé à un temps de travail effectif, mais donne lieu au maintien de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours, de préférence dans une période de faible activité.

Si l'organisation du travail le permet, la date de prise du repos proposée par le salarié sera confirmée à celui-ci au moins 1 semaine à l'avance. À défaut, une autre date sera proposée au salarié en accord avec celui-ci.

Les droits à repos donneront lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie ou sur le bulletin de paie lui-même. À défaut de prise de ces repos dans le délai imparti, la structure employeur fixera ce repos dans un délai maximum de 2 mois.

## Article III.5

### *Temps de déplacement*

Les dispositions du présent article concernent les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Il n'est pas applicable aux salariés dont le temps de travail est effectué dans le cadre de forfaits annuels en jours.

#### III.5.1. Temps de trajet domicile-travail

Le temps habituel de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel d'exécution du travail ne constitue pas un temps de travail effectif.

En conséquence, il n'entre pas dans le décompte du temps de travail du salarié.

#### III.5.2. Temps de trajet entre deux lieux de travail pour le même employeur

Le temps de trajet correspondant au déplacement du salarié entre deux lieux de travail pendant la période comprise dans son horaire de travail (c'est-à-dire à l'intérieur d'une même séquence ou plage horaire de travail) constitue du temps de travail.

À ce titre, il entre dans le décompte du temps de travail du salarié.

#### III.5.3. Déplacement sur un lieu inhabituel d'exécution du travail

Dans l'hypothèse d'un déplacement entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, la différence de temps entre le trajet domicile – lieu habituel de travail et le trajet domicile – lieu inhabituel de lieu de travail donnera lieu à une contrepartie en temps (ou bonification en repos) représentant 100 % du temps réel réalisé, dès lors que ce temps de déplacement différentiel est supérieur à 20 minutes.

Ce temps de déplacement ne sera pas assimilé à du temps de travail effectif.

La contrepartie en temps donnera lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie ou sur le bulletin de paie lui-même.

### **Article III.6**

#### *Repos quotidien et repos hebdomadaire*

Conformément aux articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ainsi que d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives.

### **Article III.7**

#### *Travail occasionnel du dimanche*

Les parties entendent rappeler leur attachement au repos dominical comme principe essentiel permettant de concilier notamment vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Toutefois et compte tenu de l'activité pour certains types d'emploi, notamment les laïcs en mission ecclésiale, le travail occasionnel du dimanche peut être nécessaire, dans le cadre légal qui s'impose.

Le travail occasionnel du dimanche défini comme celui effectué dans le cadre d'une fréquence maximale de douze fois dans l'année de référence, civile ou pastorale, ouvre droit aux contreparties suivantes :

- repos hebdomadaire pris un autre jour de la semaine ;
- chaque heure travaillée le dimanche donnera lieu à une majoration de 50 %, au choix de la structure employeur soit du taux de salaire horaire, soit en temps de repos.

Il est précisé que le travail occasionnel le dimanche sera effectué sur la base du volontariat.

### **Article III.8**

#### *Jours fériés*

Les jours fériés sont ceux reconnus officiellement : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, Ascension, 1<sup>er</sup> et 8 mai, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> et 11 Novembre, Noël, ainsi que :

- le 28 mars à Saint-Martin ;
- le 22 mai en Martinique ;
- le 27 mai en Guadeloupe ;
- le 10 juin en Guyane ;
- le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- le 20 décembre à La Réunion.

Les jours fériés sont en principe chômés.

Toutefois, sans préjudice des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail concernant le 1<sup>er</sup> Mai, en cas de nécessité et à la demande de l'employeur, les jours fériés peuvent être travaillés dans la limite de 6 jours par période de référence.

S'il envisage de faire travailler l'un de ses collaborateurs un jour férié, le responsable à l'initiative de la demande prendra soin d'obtenir au préalable l'accord du salarié concerné en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées le jour férié. Chaque heure travaillée un jour férié donnera lieu à une majoration de 50 % au choix de la structure employeur soit du taux de salaire horaire soit en temps de repos.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec l'article III.7 ci-dessus.

### **Article III.9**

#### *Congés rémunérés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, exprimée en jours ouvrables et sans réduction de salaire de :

- 1° Cinq jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 3° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 4° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- 5° Deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- 6° Trois jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 7° Un jour pour le décès d'un ascendant ou d'un descendant de second rang ;
- 8° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 9° Un jour pour le baptême d'un enfant ;
- 10° Deux jours pour l'ordination diaconale ou sacerdotale d'un enfant ou d'un ascendant ou les vœux religieux définitifs d'un enfant ou d'un ascendant ;
- 11° Deux jours pour l'ordination diaconale du salarié ou d'un conjoint.

### **Article III.10**

#### *Congés exceptionnels*

##### III.10.1. Congés exceptionnels rémunérés

Il sera accordé un jour pour déménagement du salarié résultant d'une obligation professionnelle.

##### III.10.2. Congés exceptionnels non rémunérés

Il sera accordé un congé pour enfant malade non rémunéré dans la limite de 5 jours par période de référence :

- pour enfant malade de moins de 12 ans, sur production d'un certificat médical confirmant la nécessité de la présence parentale auprès de l'enfant ;
- pour enfant de moins de 16 ans en cas d'hospitalisation, sur production d'un bulletin d'hospitalisation.

### **Article III.11**

#### *Équivalences*

Certains salariés peuvent être amenés, à titre accessoire, à accompagner de manière active et effective des groupes de mineurs ou d'adultes dans le cadre de camps, séjours ou pèlerinages. Il s'agit de salariés laïcs en mission ecclésiale et des agents pastoraux.

Compte tenu des spécificités de leur activité qui comporte des temps d'inaction, la durée du travail sur ces périodes est soumise au régime d'équivalence.

Le régime d'équivalence constitue un régime de décompte spécifique du travail effectif pour la rémunération du temps de travail.

#### *Permanence diurne*

Les périodes de permanence diurne comportant des périodes d'inaction effectuées sur le lieu de travail sont soumises au régime d'équivalence sur la base de 9 heures de travail effectif pour une



durée de présence de 13 heures. De plus, les périodes d'inaction donnent lieu à un repos compensateur égal à 25 % du temps. De la sorte, la rémunération des temps travaillés s'élèvera à 9 heures, à laquelle s'ajoutera un repos compensateur de 1 heure ( $4 \times 0,25$ ), pour une durée de présence diurne de 13 heures.

#### Permanence nocturne

En cas de permanence nocturne (22 heures-7 heures, cf. art. III.13), dans le cadre d'une responsabilité de surveillance de groupes de mineurs, la nuit complète est soumise au régime d'équivalence sur la base de 1 heure de travail effectif. De plus, les temps d'inactivité donnent lieu à un repos compensateur égal à 25 % du temps. De la sorte, la rémunération des temps travaillés s'élèvera à 1 heure à laquelle s'ajoutera un repos compensateur de 2 heures ( $8 \times 0,25$ ), pour une permanence nocturne de 9 heures.

### Article III.12

#### *Travail intermittent*

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est exclusivement réservée aux salariés occupant l'un des emplois soumis à la saisonnalité.

Il s'agit d'emplois pastoraux et administratifs soumis à d'importantes fluctuations d'activités sur l'année liées notamment aux rythmes scolaires, à la pastorale du tourisme, à l'organisation et l'accueil de pèlerinages ainsi qu'à l'accueil en centre spirituel.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire.

Afin d'assurer aux salariés intermittents une rémunération régulière pendant toute l'année, leur salaire mensuel est égal au quotient de la somme des rémunérations des périodes travaillées dans l'année divisée par 12 mois.

### Article III.13

#### *Travail de nuit*

La période de travail de nuit est fixée de 22 heures à 7 heures.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de certaines activités telles que les camps, séjours ou pèlerinages, ainsi que pour certaines réunions en soirée qui peuvent exceptionnellement dépasser 22 heures.

Pour les activités de camps, séjours ou pèlerinages, il sera fait application des dispositions prévues par l'article III.11 concernant le régime des équivalences.

S'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, les structures employeurs devront être vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures. En cas de dépassement, un repos compensateur de 25 % est accordé.



## CHAPITRE IV

### AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

#### Article IV.1

##### *Principe*

Eu égard à la variabilité de la charge de travail de certains services ou de certains emplois, et en fonction des besoins de chaque entité juridique ou de chaque service, différents modes d'organisation du temps de travail pourront être mis en place.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine, il peut s'agir d'une organisation pluri-hebdomadaire ou annuelle. Cet aménagement de temps de travail concerne les catégories de personnel dont l'activité est affectée par des fluctuations directement liées au calendrier pastoral (calendrier liturgique, événements diocésains, collecte du denier de l'Église, etc.) ou aux échéances comptables, fiscales ou de gestion du personnel (ex. : arrêté des comptes annuels).

Sont notamment concernés les salariés suivants :

- les laïcs en mission ecclésiale (animateurs pastoraux, coordinateurs pastoraux) dont l'activité est directement liée au calendrier pastoral (en service diocésain, à l'évêché ou en paroisse/doyenné) ;
- ceux des services administratifs diocésains ou paroissiaux en charge de la comptabilité et de la paie, de l'organisation et de l'accueil de groupes et de pèlerins, et ceux travaillant au service de centres spirituels ou pour des acteurs pastoraux.

Le ou les mode(s) d'aménagement choisi(s) feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et du CHSCT (comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail), lorsque ces instances existent.

#### Article IV.2

##### *Répartition sur plusieurs semaines*

##### IV.2.1. Principe

La durée du travail pourra être répartie sur des périodes de 2 à 9 semaines.

Les plannings des horaires seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire ;
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III.2.

##### IV.2.2. Planning

La répartition des temps de travail (plannings) de chaque période sera déterminée par la structure employeur et portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés en respectant un délai de 15 jours préalable à l'entrée en vigueur des horaires de travail. Ces plannings comporteront l'horaire de travail des salariés sur la période retenue.

La modification des plannings en cours de période se fera par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

##### IV.2.3. Seuil de déclenchement et traitement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article III.4.2, seules seront considérées comme des heures supplémentaires celles qui, au terme de la période de référence, dépasseront la durée moyenne de 35 heures calculées sur ladite période de référence.

Ces heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent (III 4.3).

#### IV.2.4. Rémunération. – Traitement des absences et des entrées et sorties en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsque le salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé toute la période de référence, une régularisation est opérée en fin de période ou à la date de rupture du contrat selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, sans pour autant atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal, dans la mesure où le dépassement n'excède pas la période de référence ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans la limite de 1/10 du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de la période de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

### Article IV.3

#### *Répartition sur l'année*

##### IV.3.1. Principe

Eu égard à la variabilité de la charge de travail de certains services ou de certains emplois, la durée du travail peut être répartie sur l'année, selon la période de référence définie (art. unique chapitre II).

##### IV.3.2. Programmation annuelle

Une programmation prévisionnelle annuelle définira la répartition prévisible du temps de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Cette programmation sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre pour application pour l'année civile suivante ou au plus tard le 1<sup>er</sup> août pour l'année pastorale suivante.

En fonction de cette programmation et en tenant compte des ajustements requis en cours d'année, les plannings – durée et horaires de travail – seront communiqués par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés par période semestrielle 15 jours avant chaque nouvelle période.

Toute modification des plannings se fera par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. Dans les cas de remplacement d'un salarié inopinément absent, la modification d'horaire pourra se faire sans délai avec l'accord du salarié.

#### IV.3.3. Seuil de déclenchement et traitement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article III.4.2, seules seront considérées comme des heures supplémentaires celles qui, au terme de l'année de référence, dépasseront 1 607 heures conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Ces heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent dans les conditions fixées à l'article III.4.3.

#### IV.3.4. Repos compensateur équivalent

Dans le cadre de ce système, les jours de repos pourront être pris par demi-journées ou journées et être accolés à des jours de congés ou de repos hebdomadaire.

Une planification prévisible de ces jours sera établie au quatrième trimestre pour la période de référence suivante.

Les jours de repos seront à prendre de préférence sur une période de faible activité, avec accord de l'employeur. À défaut une autre date sera proposée au salarié.

#### IV.3.5. Seuils quantitatifs

Les plannings des horaires, dans le cadre de l'article IV.3.2, seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire ;
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III.2.

#### IV.3.6. Rémunération. – Traitement des absences et des entrées et sorties en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de 35 heures, afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé toute l'année, une régularisation est opérée en fin d'année ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, sans pour autant atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal, dans la mesure où le dépassement n'excède pas la durée de référence ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, dans la limite de 1/10 du salaire total soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

## CHAPITRE V

### FORFAITS ANNUELS EN JOURS

#### **Article V.1**

##### *Catégories de personnel concernées*

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres tels que définis par l'article L. 3121-58 du code du travail.

Sont concernés par les dispositions précitées, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit des salariés suivants :

- les cadres, notamment les responsables de services diocésains, de pôle ou de structure interparoissiale ;
- les cadres, notamment responsables de service pastoral (diocèse, pôle ou structure interparoissiale) ;
- les cadres spécialistes d'un domaine de forte technicité.

#### **Article V.2**

##### *Mise en place*

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l'accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

#### **Article V.3**

##### *Durée du travail. – Période de référence*

Les salariés concernés bénéficient d'un forfait de 218 jours de travail effectif par période de référence (dont 1 jour au titre de la journée de solidarité), pour 1 année complète et compte tenu d'un droit intégral aux congés payés, sans préjudice des congés supplémentaires acquis à titre individuel. Le nombre de jours de repos variera selon les années en fonction notamment des jours chômés.

Les parties conviennent que le nombre de jours travaillés de certains salariés autonomes pourra à leur demande, et sous réserve de l'accord de la direction, être inférieur au plafond de 218 jours susvisé. En conséquence leur rémunération sera déterminée au *pro rata temporis* du nombre de jours effectivement travaillés.

##### V.3.1. Dispositions communes

Il ne sera plus fait référence à une durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, étant toutefois rappelé que devront être respectées les règles relatives :

- au repos quotidien : 11 heures minimum ;
- au repos hebdomadaire : 24 heures minimum consécutives.

Toutefois, les parties signataires réaffirment que le principe de la convention de forfait impose le respect d'un rythme de travail acceptable et adapté. L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés autonomes devront rester raisonnables et mesurées, et assurer une bonne répartition dans le temps de leur travail.

##### V.3.2. Modalités pratiques d'utilisation des jours de repos

La période de référence retenue pour la prise de jours de repos sera par simplification calquée sur celle des congés payés et sera adoptée par la structure employeur dans le cadre des dispositions du chapitre II, article unique, du présent accord.

Les jours de repos seront pris, soit par journées entières, soit par demi-journées. Dans l'hypothèse où le salarié souhaitera prendre 1 demi-journée de repos, il devra corrélativement déclarer 1 demi-journée de travail. Deux demi-journées de repos ou de travail seront comptabilisées en 1 journée de repos ou de travail.

Les journées ou demi-journées de repos peuvent être accolées entre elles.

Les parties conviendront de préciser, pour les besoins des dispositions du chapitre V, qu'une demi-journée de travail ou de repos s'entend avant ou après 13 heures.

#### V.3.3. Rémunération. – Traitement des absences entrées et sorties en cours de période

Lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'une absence assimilée par le code du travail à un temps de travail effectif, ces jours d'absence s'imputeront sur le nombre de jours travaillés sur l'année sans récupération possible.

Chaque jour d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours de travail sera calculé en fonction du nombre de jours restant à courir, ainsi que des jours fériés chômés jusqu'à la fin de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

La structure employeur communiquera au salarié le nombre de jours de travail cible sur l'année et corrélativement le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

#### V.3.4. Convention individuelle de forfait

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord exprès du salarié. Cette convention devra fixer :

- le nombre de jours compris dans le forfait ;
- l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail ;
- les modalités de communication périodique sur la charge de travail ;
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- la rémunération.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié.

#### V.3.5. Maîtrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours

La durée du travail est décomptée selon le système déclaratif que le salarié effectue pour le suivi de son activité. Ce dispositif permet de contrôler le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou de demi-journées de repos.

Chaque mois, chaque intéressé devra remettre un état indiquant les journées ou demi-journées travaillées, d'une part, et les journées ou demi-journées non travaillées, d'autre part. Cet état sera contrôlé trimestriellement par l'employeur.

Au moins une fois par an, le supérieur hiérarchique échangera avec le salarié pour apprécier l'évaluation et le suivi de sa charge de travail et aborder l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Cet échange portera :

- en tout état de cause, sur l'amplitude et la charge de travail qui devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés ;

- dans la mesure du possible, cet entretien sera l’occasion d’examiner la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations devant éventuellement être envisagées en termes d’organisation du travail.

Au regard des constats ainsi dressés, le salarié et sa hiérarchie arrêteront si nécessaire les mesures de prévention et de règlement des difficultés.

En cas de difficulté signalée par le salarié ou relevée par l’employeur, le salarié sera rencontré par sa hiérarchie afin d’étudier sa situation et de mettre en œuvre des solutions concrètes permettant d’étudier l’opportunité d’une redéfinition de ses missions et objectifs pour que son amplitude et sa charge de travail restent raisonnables et lui assurent une bonne répartition, dans le temps, de son travail. Un compte rendu écrit sera établi à l’issue de cet entretien.

#### V.3.6. Droit à la déconnexion

L’utilisation des nouvelles technologies de l’information et de la communication (NTIC) mises à disposition des salariés bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année doit respecter leur vie personnelle et familiale. À cet égard, ils bénéficient d’un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que sur l’ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés n’ont pas l’obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire l’envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

## CHAPITRE VI

### FORFAITS ANNUELS EN HEURES

#### **Article VI.1**

##### *Catégories de personnel concernées*

Peuvent relever d’une convention de forfait en heures sur la période de référence retenue les salariés, cadres et non-cadres, qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps :

- les salariés, cadres et non cadres des services diocésains, de pôle, de structure paroissiale ou inter-paroissiale ;
- les responsables de service pastoral (diocèse, pôle ou structure interparoissiale) ;
- les coordinateurs pastoraux ;
- les animateurs pastoraux.

#### **Article VI.2**

##### *Mise en place*

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l’accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

#### **Article VI.3**

##### *Durée annuelle et organisation du temps de travail*

La durée annuelle du travail des salariés relevant d’une convention de forfait annuel en heures est fixée à 1 607 heures de travail effectif.

Il appartient aux salariés concernés d’organiser leur temps de travail dans le respect des dispositions d’ordre public social régissant les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire)

et les temps de repos (quotidien et hebdomadaire), tels que mentionnés aux articles III.2 et III.3 du présent accord.

Il est rappelé que les salariés devront respecter les règles relatives :

- au repos quotidien : 11 heures minimum ;
- au repos hebdomadaire : 24 heures minimum consécutives.

Cette autonomie peut leur permettre de répondre à des demandes imprévues, mais ils doivent avant tout veiller à équilibrer leurs horaires de travail sur la période annuelle de façon à pouvoir faire face à la charge de travail plus importante sur certaines périodes du fait de l'activité pastorale ou administrative tout en bénéficiant de temps de repos plus important pendant les périodes d'activité réduite.

Ils veilleront à être présents aux réunions et formations auxquelles leur participation est requise.

#### **Article VI.4**

##### *Contrôle du temps de travail*

L'employeur mettra à la disposition du salarié en forfait annuel en heures, d'une part, un planning annuel vierge que l'intéressé complètera en début de période de référence, d'autre part, un document de suivi mensuel de ses heures de travail.

Un point de situation trimestriel sera effectué avec l'employeur.

Ce point de situation permettra une comparaison périodique entre le planning prévisionnel et le réalisé afin de garantir le respect de la durée du travail fixée contractuellement.

Un récapitulatif des heures travaillées est établi chaque année et signé par l'intéressé et par son responsable hiérarchique.

#### **Article VI.5**

##### *Rémunération forfaitaire*

Dans le cadre du forfait annuel en heures, le salarié bénéficiaire perçoit une rémunération annuelle brute forfaitaire, versée par douzième chaque mois.

La rémunération mensuelle est donc indépendante du nombre plus ou moins important des heures de travail effectuées chaque mois.

Les bulletins de salaire portent la mention « forfait annuel en heures » et précisent le nombre d'heures couvertes par le forfait.

En fin de période, une régularisation sera effectuée. En cas de dépassement du forfait annuel de 1 607 heures, les heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent.

#### **Article VI.6**

##### *Années incomplètes*

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre d'heures de travail sera calculé en fonction du nombre d'heures restant à courir au cours de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

#### **Article VI.7**

##### *Absences non assimilées à du temps de travail*

En cas d'absence non rémunérée, une retenue de salaire proportionnelle au forfait sera effectuée.

En conséquence, la retenue sera calculée au *pro rata temporis* de la durée d'absence.



#### **Article VII.1**

##### *Horaire hebdomadaire contractuel*

Le travail à temps partiel est un moyen pour les structures employeurs de répondre aux besoins liés à leur fonctionnement spécifique ainsi qu'à une demande de salariés ne souhaitant pas travailler à temps complet.

Est défini comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures).

Le contrat de travail à temps partiel définit obligatoirement la durée contractuelle du travail et les conditions dans lesquelles la durée du travail peut être aménagée, à savoir sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Il comporte en outre les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- éléments de la rémunération – répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sauf en cas d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires de travail seront communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

L'employeur établit et communique chaque année aux membres du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un rapport sur le travail à temps partiel dans la structure employeur.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une stricte égalité de traitement avec le salarié à temps plein, au prorata, le cas échéant, de sa durée de travail.

La durée du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à ce que le salarié accède aux possibilités de formation et de promotion dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

La structure employeur devra tenir compte dans sa planification des contraintes horaires du salarié qu'il aurait auprès d'autres employeurs.

#### **Article VII.2**

##### *Heures complémentaires*

Le recours aux heures complémentaires est possible dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle pour les salariés dont la durée hebdomadaire est inférieure ou égale à 6 heures hebdomadaires, et dans la limite de 10 % pour les salariés dont la durée hebdomadaire est supérieure à 6 heures hebdomadaires, sans que cela puisse avoir pour incidence de porter la durée de travail effectif à hauteur de la durée légale du travail. La structure employeur devra tenir compte dans sa planification des contraintes horaires que le salarié aurait auprès d'autres employeurs.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales. À l'intérieur des limites précisées dans le paragraphe ci-dessus, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

### **Article VII.3**

#### *Dérogation à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures*

La nature même de l'activité pastorale dans les structures employeurs conduit à une organisation du travail spécifique avec un recours important au temps partiel.

Prenant en compte les spécificités de l'activité de ces structures, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 17 h 30 hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

Par ailleurs, pour les emplois de services exercés en paroisse (ménage, cuisine...), la durée minimale du travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 6 heures hebdomadaires. Dans cette hypothèse, la durée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail consécutives sur une même journée.

Les salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale légale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail, bénéficieront d'un regroupement de leurs heures de travail par journées ou par demi-journées complètes, dans la limite de 3 jours ou 6 demi-journées par semaine, de manière à permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail.

### **Article VII.4**

#### *Interruption d'activité*

Afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

### **Article VII.5**

#### *Priorité d'emploi*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants.

### **Article VII.6**

#### *Dérogation individuelle*

En application des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article VII.3 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié. Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

### **Article VII.7**

#### *Garanties pour les salariés à temps partiel*

Les parties à l'accord s'engagent en tant que partenaires sociaux, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

## Article VII.8

### *Possibilité d'augmenter temporairement par avenant la durée contractuelle de travail*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il sera possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat dans les conditions suivantes :

- quatre avenants maximum par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- pour l'accomplissement de ces heures complémentaires, priorité sera donnée aux salariés qui se seront portés volontaires à cet effet ;
- les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

## Article VII.9

### *Aménagement du temps de travail à temps partiel*

#### VII.9.1. Principe

Pour tenir compte des variations d'activité inhérentes à certains services de la structure employeur, il pourra être mis en œuvre, en application de la loi du 20 août 2008, un aménagement du temps de travail permettant de faire varier la durée du travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou pastorale.

Dans ce cadre, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 607 heures.

La mise en œuvre du temps partiel aménagé fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### VII.9.2. Modalités de gestion

Un programme indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être établi et présenté annuellement par l'employeur 1 mois, au plus tard, avant le début de la période de référence.

En cas de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail, celle-ci sera portée à la connaissance du salarié par la remise d'une programmation indicative et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Afin d'assurer au personnel une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence.

En fin de période d'aménagement, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans la limite de 1/10 du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue ;
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe « heures complémentaires » ci-dessous.

#### VII.9.3. Période de référence et suivi

La période de référence est celle retenue par l'employeur conformément à l'article unique du chapitre II.

Le suivi du temps de travail effectif sera mis en place par l'employeur par le biais d'un système fiable d'enregistrement informatique ou manuel. Ce système garantira au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués.

Heures complémentaires :

Le salarié soumis au dispositif du temps partiel annualisé peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans les conditions indiquées à l'article VII.2 du présent accord.

Sont considérées comme des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà du volume d'heures de travail prévu au contrat apprécié au terme de la période d'aménagement.

Gestion des absences :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences pour maladie ne peuvent faire l'objet de récupérations.

Embauche ou départ en cours de période de référence :

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'aménagement, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

## **Article VII.10**

### *Observatoire du temps partiel*

Un observatoire du temps partiel au niveau national est créé. Il est composé d'un représentant par partie signataire du présent accord. Il a pour finalité d'être attentif à l'organisation du travail à temps partiel. Il pourra faire des propositions visant à améliorer les conditions régissant ce mode d'organisation en vue de faciliter, lorsque cela est rendu possible, l'augmentation du temps de travail des salariés qui le souhaitent, vers la durée minimale légale.

Il a notamment pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modifications de celles-ci au regard d'un bilan réalisé par ses soins grâce notamment aux outils développés par le collège employeur (indices, base de données, etc.) ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte par les salariés et les employeurs.

Il se réunit au moins une fois par an simultanément avec la réunion de commission de suivi prévue à l'article VIII.2.

## **CHAPITRE VIII**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article VIII.1**

### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Cette commission est mise en place par l'avenant à l'accord de méthode du 8 février 2016, signé le 26 septembre 2017.

## **Article VIII.2**

### *Commission de suivi*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Outre la délégation patronale, chaque organisation syndicale aura deux représentants.

Chaque réunion sera convoquée à l'initiative de l'UADF et les conclusions de celle-ci seront consignées dans un procès-verbal.

### **Article VIII.3**

#### *Durée. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Dans les 6 mois qui précèdent son échéance, les parties conviennent de se rencontrer afin de décider éventuellement de sa révision ou de son renouvellement.

Le présent accord peut être modifié, précisé, complété, particulièrement en cas de modification législative, sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L. 2261-7 du code du travail communiqué à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les 3 mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

### **Article VIII.4**

#### *Dépôt*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)