

Convention collective nationale
IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)

ACCORD DU 21 JUIN 2014
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL
NOR : ASET1751062M
IDCC : 3203

Entre
SNSAPL

D'une part, et
FNAF CGT
FGA CFDT
CFTC AGRI
SNCEA CFE-CGC
FEETS FO
UNSA SPORT 3S

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

Article 1^{er}

Durées légale et maximales du travail et repos

Les parties rappellent qu'à la date de la conclusion du présent accord, les règles législatives et réglementaires applicables sont celles pour partie décrites ci-après.

1.1. Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ou 1 607 heures par an. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

1.2. Durées maximales

Les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures.

Par ailleurs, la durée quotidienne ne peut en principe excéder 10 heures par jour, sauf en cas notamment de travaux exceptionnels ou d'urgence, dans le respect des conditions légales.

Sauf dérogation particulière prévue par la loi, les salariés bénéficient :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives.

De plus, le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

1.3. Dispositions particulières pour les jeunes travailleurs

Sont considérés comme des jeunes travailleurs :

- les salariés âgés de moins de 18 ans ;
- les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La durée du travail des jeunes travailleurs est soumise aux dispositions suivantes :

- les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine. À titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de la structure associative), 5 heures par semaine peuvent être accordées en plus à titre dérogatoire. ;
- aucune période de travail effectif interrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures ½. En cas de travail quotidien supérieur à cette durée, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives ;
- la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, la durée minimale est portée à 14 heures consécutives ;
- les jeunes travailleurs ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- les jeunes travailleurs doivent bénéficier du repos dominical sauf dérogation légale.

Article 2

Temps de travail effectif

La notion de temps de travail effectif s'entend du 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.

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure associative, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Par ailleurs, conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 3121-4 du code du travail), le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel ne constitue pas du temps de travail effectif.

Le temps de trajet « excédentaire » entre le domicile et un lieu d'exécution du travail différent du lieu habituel ne constitue pas du temps de travail effectif mais doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, selon les pratiques des structures associatives. Il n'est pas décompté dans le calcul des heures supplémentaires ni pris en compte dans les durées maximales du travail.

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Dans le cas où le salarié passe par la structure associative à la demande de l'employeur en vue de se rendre sur un chantier ou sur un lieu de travail inhabituel, le temps de trajet entre la structure associative et le lieu de travail constitue du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Cette situation doit être distinguée du cas où le salarié choisit de passer par la structure associative, avant de se rendre sur le chantier, ou plus généralement sur le lieu de prise de son service (le temps de trajet ne constituant alors pas du temps de travail effectif).

En cas de covoiturage ordonné par l'employeur, le temps de « ramassage » constituera du temps de travail effectif.

Article 3

Aménagement du temps de travail

3.1. Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail

Les dispositions de la présente convention n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures associatives entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures associatives concernées peuvent soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail, conforme aux possibilités offertes par la loi.

À défaut d'adoption de disposition spécifique, les structures associatives pourront néanmoins appliquer si elles en prennent la décision, un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre. Avant toute mise en place de l'un ou plusieurs de ces modes d'organisation proposés, les parties rappellent leur attachement à une information et une discussion adaptées entre la structure associative et les salariés.

Les dispositions du présent article sont donc subsidiaires et ont pour vocation de s'appliquer notamment dans les cas où les structures associatives sont dépourvues d'accord d'entreprise sur ce thème et ce conformément à la loi.

En cas de conclusion d'un accord collectif spécifique avec un représentant du personnel, les parties rappellent que la CPNP se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa transmission, dans les conditions prévues par la loi. À défaut de réponse de la CPNP dans le délai susvisé, l'accord est réputé avoir été validé.

3.2. Organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, les structures associatives pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans un cadre supérieur à la semaine et notamment dans le cadre :

- d'une période de référence trimestrielle ou semestrielle (correspondant à un trimestre ou à un semestre) : La durée sur ces périodes de référence devra être de 35 heures en moyenne ;
- d'une période de référence annuelle correspondant à l'année : La durée de travail de ces salariés sera alors fixée à 1 607 heures sur l'année.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence retenue afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence, les salariés seront tenus informés par voie d’affichage de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l’année à venir. Ce planning doit être soumis aux représentants du personnel, s’ils existent.

Toutefois, les structures associatives pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les hypothèses suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d’abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l’activité ;
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l’importance du nombre d’heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d’activité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment des problèmes techniques ou de sécurité ou encore la nécessité de pallier des absences imprévues d’autres salariés, ce délai de prévenance pourra être ramené à 48 heures.

Jours de repos

Si l’horaire hebdomadaire moyen de référence retenu est supérieur à 35 heures, les salariés se verront attribuer un nombre de jours de repos dits jours non travaillés (JNT) à l’intérieur de chaque période de référence. Ce nombre de jours sera calculé pour chaque période de référence pour compenser ce dépassement et pourra varier notamment en fonction du positionnement des jours fériés. La méthode de calcul est présentée en annexe n° 1.

Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

- dans la limite de la moitié, ces jours de repos pourront être fixés unilatéralement par l’employeur de manière individuelle ou collective, avec un délai de prévenance d’au moins 2 mois ;
- le solde, et à minima la moitié de ces jours de repos pourra être fixé à l’initiative du salarié, avec l’accord de sa hiérarchie, avec un délai de prévenance d’au moins 2 semaines.

Ces différents jours de repos pourront être pris par le salarié par journée entière ou être fractionnés en demi-journée.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure associative en raison de circonstances particulières imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours calendaires à l’avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

Rémunération

Compte tenu du mode d’organisation du temps de travail retenu, des fluctuations d’horaires sont susceptibles d’être constatées à l’intérieur de la période de référence.

Ces fluctuations seront sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié qui est indépendante de l’horaire réel mensuel (sauf le cas des absences non rémunérées).

Lorsqu’un salarié n’aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait d’une arrivée ou d’un départ en cours de période de référence :

- les heures travaillées en deçà de 35 heures en moyenne sur la période de présence seront perdues pour la structure associative ;

- les heures travaillées au-delà de 35 heures en moyenne sur la période de présence seront rémunérées comme des heures supplémentaires en fin de période.

À cet effet, il est précisé que la durée du travail de référence sera nécessairement proratisée en fonction de la période travaillée par référence à la période complète de référence d'une année.

De plus, si un salarié travaille moins de 1 607 heures sur l'année, en raison d'une charge de travail insuffisante, ces heures seront perdues pour la structure associative et seront également sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié.

Impact des absences

Les jours de repos visés ci-dessus correspondent à une période complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'arrivée, de départ ou d'absence en cours de période de référence, leur nombre sera proratisé en conséquence.

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos tels que visés ci-dessous :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les absences liées aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et le congé maternité ;
- le congé de paternité et le congé d'adoption ;
- les jours fériés ;
- les éventuels jours de repos liés à un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les repos compensateurs liés aux heures supplémentaires ;
- les jours d'arrêt liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour événements familiaux, les jours de congés pour enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel ou délégués syndicaux et autorisations d'absence des conseillers prud'hommes ;
- les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires de la branche pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés ;
- les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales.

Les périodes d'absence autres que celles mentionnées ci-dessus entraînent une réduction proportionnelle du nombre de jours de repos en fonction de l'horaire hebdomadaire selon la méthode présentée en annexe.

3.3. Les heures supplémentaires

Seuls sont éligibles aux heures supplémentaires les salariés dont le temps de travail est appréhendé en heures et non en jours de travail.

L'heure supplémentaire doit, être accomplie à la demande de l'employeur. Les partenaires sociaux rappellent qu'en l'état de la jurisprudence actuelle, la non remise en cause d'heures supplémentaires effectuées par le salarié pourra être considérée comme une validation tacite.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires :

- après avoir, au préalable, informé le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) lorsqu'il s'agit d'heures effectuées dans le cadre d'un contingent ;
- après avoir demandé l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) lorsqu'il s'agit d'heures effectuées au-delà de ce contingent ;

Dans le cadre de l'utilisation par une structure associative d'un dispositif d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que défini à l'article 3.1, constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles lorsque la période retenue est l'année ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur une période de référence trimestrielle ou semestrielle par exemple, lorsque la période retenue est le trimestre ou le semestre.

Les structures associatives qui n'ont pas mis en place de dispositif d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que décrit à l'article 3.2 continueront à décompter les heures supplémentaires conformément aux dispositions légales notamment sur une base hebdomadaire pour celles qui ont retenu la semaine comme période d'appréciation des heures supplémentaires.

Chaque heure effectuée au-delà de la durée de travail effectif sur la période de référence donne lieu, soit à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %, soit au paiement de ces heures majorées de 25 % soit à une combinaison de ces modalités, selon les pratiques des structures associatives.

Cette majoration est portée à 50 % pour toutes les heures effectuées à compter de 44 heures hebdomadaires dès lors que la référence pour le décompte des heures supplémentaires est la semaine, ou au-delà de 1 827 heures sur l'année lorsque le cadre de référence est l'année.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Conformément aux dispositions en vigueur, les heures effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, en plus des majorations visées ci-dessus. Ces repos correspondent à 100 %.

3.4. Conventions de forfaits susceptibles d'être proposées aux salariés

3.4.1. Convention de forfait sur la base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois figurant au contrat de travail ou dans un avenant après acceptation du salarié. Le refus du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait en heures doit remplir les conditions suivantes :

- la convention doit prévoir le nombre d'heures comprises dans le forfait ;
- la convention de forfait doit mentionner la rémunération mensuelle de base ainsi que le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire ;
- le forfait ne doit pas défavoriser le salarié.

Le salarié en forfait en heures sur la semaine ou sur le mois est soumis à toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et notamment :

- aux durées maximales absolues et moyennes de travail ;
- à l'interdiction de travail plus de 6 jours par semaine ;
- au repos quotidien et hebdomadaire ;
- au contingent annuel d'heures supplémentaires tel que prévu à l'article 3.3.

3.4.2. Convention de forfait sur la base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue :

- par les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de la structure associative ;
- par les salariés non cadres des métiers du technique et développement, positionnés à compter du Niveau III échelon 2, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du

temps et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant. Le refus du salarié de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut constituer un motif de licenciement.

Le salarié est soumis à un forfait annuel en heures sur la base d'une durée annuelle fixée au minimum à 1 607 heures. Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La durée maximale du nombre des heures incluses dans le forfait est de 1 940 heures.

À compter de 1 901 heures effectuées dans l'année, le salarié bénéficiera d'une journée de repos.

Le salarié est exclu du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires s'appliquent, de même que les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, conformément à l'article 1.2.

La convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Un document de synthèse est établi mensuellement et en double exemplaire. Il est signé et conservé par chaque partie.

La rémunération mensuelle du salarié doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans la structure associative pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires telles que prévues à l'article 3.3. La rémunération est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen.

3.4.3. Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes

Définition de la notion de cadres autonomes

Sont des cadres autonomes 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.

Sont potentiellement concernés les salariés positionnés au niveau VI ainsi que ceux positionnés au 3^e échelon du niveau V qui ne suivent pas l'horaire collectif et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'autonomie dont disposent ces cadres rend effectivement impossible le contrôle de l'organisation de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux attirent en effet tout particulièrement l'attention sur cette notion d'autonomie, critère déterminant pour pouvoir appliquer un forfait annuel en jours.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

Convention individuelle de forfait

Les structures associatives peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition, ci-dessus précisées, des conventions de forfait en jours sur une base de 215 jours maximum (incluant la journée de solidarité) pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

Le refus du cadre autonome de signer une convention de forfait en jours ne peut constituer un motif de licenciement.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Nombre et modalités de prise de jours de repos dits jours non travaillés (JNT)

Le nombre de JNT variera chaque année en fonction notamment de la durée de travail théorique susceptible d'être réalisée.

Le nombre de JNT sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés payés.

À titre d'exemple, voici le calcul permettant de connaître le nombre de JNT pour l'année 2014 :

365 jours – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 10 jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = 226 jours

226 jours – 215 jours travaillés = 11 jours de repos supplémentaires.

Ces jours de repos supplémentaires seront accordés au *pro rata temporis* du temps de présence dans la structure associative sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JNT au *pro rata temporis*.

En cas de départ de la structure associative en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu. Bien évidemment les JNT déjà acquis et non pris à la fin du contrat de travail seront payés sur une base de 100 %.

Pour respecter un formalisme nécessaire, ces jours de repos sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JNT sont à prendre en journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JNT devront être pris dans le cadre d'une période de référence correspondant à l'année.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence, (soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période de référence retenue est l'année civile).

Si les nécessités de fonctionnement de la structure associative imposent de modifier les dates fixées, le salarié ou l'employeur devra être informé de cette modification au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

Renoncement à une partie des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, en contrepartie d'une majoration de son salaire. Ce rachat nécessite l'accord écrit entre l'employeur et le salarié, un avenant à la convention de forfait précisant le taux de majoration de salaire applicable à ce temps de travail supplémentaire. En tout état de cause, cette majoration ne peut être inférieure à 10 %.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 235 jours.

Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Chaque année, et indépendamment de l'entretien annuel visé à l'article 8.4 de la convention collective, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien, doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l’amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition de son temps de travail ;
- l’organisation du travail dans la structure et l’organisation des déplacements professionnels ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés ;
- l’adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés.

Parallèlement à la tenue de cet entretien annuel, un point d’étape semestriel sur la charge de travail sera organisé par l’employeur.

En complément de ces entretiens, la charge de travail du cadre autonome fera l’objet d’un suivi régulier de la part de son responsable hiérarchique.

Il sera tenu compte de toute évolution législative sur ce point.

Il est expressément rappelé que l’amplitude d’une journée de travail est limitée en tout état de cause à 13 heures maximum.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien de 11 heures consécutives entre chaque journée de travail et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les jours non travaillés (JNT) sera tenu par l’employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l’employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

Impact des absences sur le nombre de jours non travaillés (JNT)

Les périodes d’absence suivantes n’ont aucune incidence sur les droits à JNT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les absences liées aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement et le congé maternité ;
- le congé de paternité et le congé d’adoption ;
- les JNT ;
- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les jours d’accident de travail et de maladie professionnelle ;
- les jours de maladie non professionnelle ;
- les jours de congés pour événements familiaux ;
- les jours de congés pour enfant malade ;
- les jours d’absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu’ils soient pris dans les conditions légales ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ainsi que les autorisations d’absence des conseillers prud’hommes ;
- les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires de la branche pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés.

Pour les autres périodes d’absence le nombre de JNT sera diminué au pro rata de la durée de l’absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l’année.

Les salariés se verront créditer d'un douzième du nombre de JNT auxquels ils ont droit pour 1 année complète chaque mois.

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au cadre autonome majoré de 13 % au minimum.

3.5. Recours au temps partiel

3.5.1. Définition et contrat écrit

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il peut s'agir d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel. Ainsi il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou toute durée applicable dans la structure associative.

Conformément aux dispositions en vigueur, un contrat de travail écrit est obligatoirement établi et doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

3.5.2. Durée du travail du contrat à temps partiel

Suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le temps partiel doit porter sur une durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou une durée équivalente à cette durée hebdomadaire lorsque la structure associative organise une répartition de la durée du travail sur le mois ou une autre période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La règle relative à la durée minimale ne s'applique toutefois pas aux salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études pour lesquels une durée inférieure compatible avec leurs études sera fixée.

En outre, suite à un recensement des pratiques au sein des structures associatives, les partenaires sociaux ont constaté un grand nombre de contrats à temps partiel inférieurs à cette durée minimale légale.

Par conséquent, pourront déroger à cette durée minimale légale :

- les agents de service, qui, de par leur activité et selon les besoins des structures associatives, disposent de contrats à temps de travail très faible. Les agents de service qui disposent de plusieurs emplois pourront refuser un changement de planning non compatible avec leur multi-activité. La durée minimale conventionnelle est ainsi fixée à 2 heures hebdomadaire.
- les salariés souhaitant disposer d'une durée inférieure à la durée minimale légale pour convenance personnelle. La durée minimale conventionnelle est fixée à 17.5 heures hebdomadaire.

Il sera en outre fait application des dispositions légales relatives à la période transitoire pour les contrats en cours d'application au jour de l'application de la loi à savoir :

- jusqu’au 1^{er} janvier 2016, la durée ne s’appliquera que si le salarié en fait la demande ;
- l’employeur pourra refuser s’il justifie d’une impossibilité liée à l’activité économique (art. L. 3123-14-3 du code du travail).

Par ailleurs, il sera possible de fixer une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle, sur dérogation et sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre :

- soit de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit de cumuler plusieurs activités, afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 17,5 heures.

Dans ces cas, les horaires de travail seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

3.5.3. Horaires de travail

Le salarié doit être informé par écrit de ses horaires de travail pour chaque journée travaillée. Les modalités de cette information sont déterminées par le contrat de travail.

Chaque salarié à temps partiel travaille sur une période minimale de 3 heures continues. Cette disposition ne s’applique pas pour les agents de service.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter, au cours d’une même journée, plus d’une interruption d’activité, ou une interruption d’activité supérieure à 2 heures.

3.5.4. Changement de la répartition de la durée du travail

La répartition du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois peut être modifiée après une notification au salarié, au moins 7 jours calendaires à l’avance.

Lorsque l’employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d’accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n’est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le souci d’un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d’activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figure sur le document écrit visé au 1^{er} alinéa de l’article 3.5.3.

3.5.5. Les heures complémentaires

Le nombre d’heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/3 de la durée de travail prévue à son contrat.

Un délai de prévenance de 3 jours calendaires doit être respecté.

En tout état de cause, 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 ou supérieur à la durée légale du travail, ou conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures accomplies :

- dans le cadre du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

3.5.6. Augmentation temporaire de la durée du travail

Les parties conviennent de la possibilité d’augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, par avenant, moyennant des garanties pour le salarié (art. L. 3123-25 code du travail) :

- sur accord exprès du salarié ;
- le nombre maximal d’avenants est fixé à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d’un salarié absent nommément désigné.
- les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d’heures sont les suivantes :

Les salariés souhaitant bénéficier prioritairement de compléments d’heures devront adresser à leur employeur une demande écrite et motivée.

En cas de poste à pourvoir en complément d’heures, l’employeur proposera prioritairement les compléments d’heures à ces salariés, à la condition qu’ils remplissent l’ensemble des critères demandés par le poste à pourvoir en complément d’heures.

L’employeur informe le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur le nombre d’avenants signés et leur motif de recours.

Toutefois, si l’horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, et ce pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d’une période de 15 semaines, l’horaire initialement prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d’un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

3.5.7. Statut et garanties

Les salariés à temps partiel bénéficient d’une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Compte tenu de la durée de son temps de travail et de son ancienneté dans la structure associative, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure associative.

Conformément à l’article 8.3 de la convention collective, en cas de remplacement temporaire, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité complémentaire temporaire proportionnelle à sa durée du travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie notamment des droits légaux et conventionnels reconnus au salarié à temps complet. Il bénéficie ainsi des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s’il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées au titre du temps partiel étant prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même structure associative ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à leur connaissance.

3.6. L’astreinte

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 3121-5 et suivants du code du travail), le temps d’astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d’être en mesure d’intervenir pour effectuer un travail au service de la structure associative. Plus particulièrement, ces interventions visent notamment à faire face à des événements qui seraient préjudiciables à l’activité d’une structure associative.

Le temps d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif. La durée de l'éventuelle intervention constitue quant à elle du temps de travail effectif, ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention.

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, exception faite des durées d'intervention. Ainsi en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continue (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Cependant si l'intervention consiste en l'exécution de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné, 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Les salariés concernés par l'astreinte doivent recevoir en fin de mois, un document récapitulant la durée des astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition de l'inspection du travail, doit être conservé pendant une durée minimum de 3 ans.

L'astreinte donne lieu à une contrepartie en repos ou en argent selon les pratiques des structures associatives. L'attribution d'un logement et avantages liés (exemple EDF, Gaz...) à titre gracieux peut également constituer une modalité de rémunération de l'astreinte.

3.7. Travail du dimanche

Le repos hebdomadaire doit être donné, en principe, le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

Cas des dérogations temporaires

Dans le cas où une structure associative bénéficierait de l'une des dérogations fixées par le code du travail ou du code rural s'il s'applique, des contreparties seront octroyées au salarié, lesquelles donnent droit au minimum soit à une récupération d'une durée égale à la durée travaillée, majorée de 25 %, soit au paiement de ces heures réalisées majorées de 25 % soit à une combinaison de ces modalités, selon les pratiques des structures associatives.

Cas des dérogations permanentes

Pour les activités de garde-pêche et établissements de pisciculture relevant des dispositions de l'article L. 713-1 code rural, il pourra être fait application des règles relatives au travail du dimanche sous réserve que cela soit indispensable au fonctionnement de l'entité concernée et que ces activités relèvent des dispositions de l'article R. 714-1 du code rural.

Il pourra ainsi être recouru pour les salariés concernés par ces activités, à un autre jour de repos que le dimanche qui pourra être donné selon l'une des modalités suivantes :

- le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- 1 demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois

Compte tenu des pratiques existantes des structures associatives constatées à ce jour, les parties conviennent de permettre en lieu et place de la contrepartie visée ci-dessus (cf. « cas des dérogations temporaires »), l'octroi d'un logement à titre gratuit et les avantages liés, lesquels constitueront un

avantage en nature (dont le montant doit être au moins équivalent au montant des contreparties désignées ci-dessus, sous réserve d'une évaluation préalable de l'avantage en nature).

3.8. Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

Il pourra notamment être recouru au travail de nuit pour les études et les suivis de certaines populations piscicoles.

3.8.1. Travail de nuit « exceptionnel » (ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit)

Chaque heure de travail de nuit exceptionnel donnera lieu à une contrepartie en temps ou en argent de 15 % qui se cumule le cas échéant avec les contreparties en heures supplémentaires mais ne se cumule pas avec la contrepartie du travail du dimanche.

3.8.2. Recours au travailleur de nuit

3.8.2.1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, conformément aux dispositions des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- pendant la même plage horaire, 270 heures au moins sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Le salarié remplissant ces critères est dénommé travailleur de nuit « habituel ».

Il sera recouru au travail de nuit afin d'assurer la nécessaire continuité de l'activité des organismes concernés.

3.8.2.2. Modalités applicables au travailleur de nuit « habituel »

Affectation d'un salarié à un travail de nuit

L'affectation d'un salarié d'un travail de jour à un travail de nuit s'effectue, par priorité, sur la base du volontariat.

À défaut, le choix de cette affectation s'effectuera par la direction.

En tout état de cause, l'affectation d'un salarié fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Durées maximales du travail de nuit

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives, effectuées, en tout ou partie, sur une période de nuit.

Il peut être dérogé à ces dispositions. Dans ce cadre, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 10 heures consécutives pour les situations suivantes :

- des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens ;
- des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service de la production.

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Les travailleurs de nuit dont la durée quotidienne est portée jusqu'à 10 heures doivent bénéficier d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures.

La durée hebdomadaire du travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures. Par dérogation, cette durée peut être portée jusqu'à 44 heures hebdomadaires en cas de surcroît d'activité lié aux activités de production (élevage) ou en cas de circonstances exceptionnelles.

Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives.

L'organisation des temps de pause à compléter

Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause rémunérée de 20 minutes.

Compensations accordées aux salariés concernés

Les salariés concernés par le travail de nuit bénéficient d'un repos de 15 minutes pour chaque période de travail effectif de nuit. Il est précisé que ce repos est rémunéré mais non assimilé à du temps de travail effectif. La prise de repos peut être cumulée après accord écrit des deux parties.

Égalité professionnelle

Les parties conviennent que la considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

3.8.3. Garanties apportées aux travailleurs de nuit.

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, notamment lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante,...) bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi similaire ou équivalent.

Les femmes enceintes peuvent être affectées, si elles en font la demande et s'il existe un poste vacant à un poste de jour pendant leur grossesse et les 4 semaines suivant le retour de congé.

Seront également affectés à un poste de jour les salariés dont l'état de santé, attesté par le médecin du travail est incompatible avec un travail de nuit.

Chaque employeur s'efforcera en outre, par tous moyens, d'améliorer les conditions des travailleurs de nuit.

Formation professionnelle

Il est rappelé que les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions de formation dispensées par l'entité concernée.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entité s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Elle prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation.

Elle veillera à l'information effective des salariés travaillant de nuit en matière de formation.

Le travail de nuit ne pourra, en aucun cas, justifier, à lui seul, un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

Surveillance médicale renforcée et rôle du médecin du travail

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Cette surveillance médicale renforcée a pour but de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité ainsi que les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

En dehors des visites périodiques prévues ci-dessus, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires.

Dans l'hypothèse où le travail exercé la nuit rendrait, suite à la visite médicale, inapte le salarié à occuper son poste de nuit, il bénéficierait du droit à être reclassé dans un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

En outre, conformément à l'article R. 1322-18 du code du travail, le médecin du travail est informé de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

Conformément à l'article R. 3122-21 du code du travail, le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, sur l'hygiène de vie, ainsi que sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Il les conseille sur les éventuelles précautions à prendre.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

3.9. Affichage et contrôle de la durée du travail

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur affiche l'horaire collectif de travail : heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Cet horaire de travail, daté et signé par l'employeur (ou par un salarié ayant reçu délégation de pouvoir) doit être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et pour chaque semaine, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de cet horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

La durée du travail fera l'objet d'un contrôle. Il peut être mis en place par un système auto-déclaratif sous la responsabilité de l'employeur. Dans ce cas, le salarié effectue lui-même son décompte qu'il remet à l'employeur pour validation. Ce document est signé par les deux parties. Chaque partie conserve un exemplaire de ce document.

Article 4

Dispositions finales

4.1. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.3. Révision

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modifications conformément à l'article 3.2.1 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans un délai de 1 mois suivant la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

4.4. Dénonciation

La dénonciation totale du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois plus 3 mois de préavis) à compter de la dénonciation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. À défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de l'accord dénoncé.

4.5. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer au présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE REPOS EN CAS DE RÉFÉRENCE HEBDOMADAIRE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE ET AU PLUS ÉGALE À L'ANNÉE

Si l'horaire hebdomadaire moyen de référence retenu est supérieur à 35 heures, les salariés se voient attribuer un nombre de jours de repos dits jours non travaillés (JNT) à l'intérieur de chaque période de référence. Ce nombre de jours de repos sera calculé pour chaque période afin de compenser ce dépassement et pourra varier notamment en fonction du positionnement des jours fériés.

En cas de période de référence fixée à l'année civile, le calcul se fait selon la méthode réaliste : seules les semaines travaillées où le salarié a effectué plus de 35 heures ouvrent droit à des JNT.

La méthode de calcul est la suivante :

52 semaines

– 5 semaines de congés payés

– nombre de semaines contenant un jour férié habituellement travaillé

= nombre de semaines

Ce nombre de semaines est multiplié par la durée du travail excédant 35 heures ce qui donne un nombre d'heures à récupérer. Ce nombre d'heures est divisé par l'horaire journalier réellement pratiqué ce qui aboutit à un nombre de jours non travaillés.

Ainsi, pour 2014

52 semaines

– 5 semaines de congés payés

– 9 semaines incluant un jour férié habituellement travaillé (7 jours fériés tombant en semaine)

= 38 semaines

Ce nombre de semaine est multiplié par la durée du travail excédant 35 heures. Le résultat obtenu est divisé par l'horaire journalier réellement pratiqué.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 36 heures :

$38 \text{ semaines} \times 1 = 38$

$38/7,2 = 5,27$

Ce qui donne droit à 5 jours de repos.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 37 heures :

$38 \text{ semaines} \times 2 = 76$

$76/7,4 = 10,27$

Ce qui donne droit à 10 jours de repos

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 38 heures :

$38 \text{ semaines} \times 3 = 114$

$114/7,6 = 15$

Ce qui donne droit à 15 jours de repos.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 39 heures :

$$38 \text{ semaines} \times 4 = 152$$

$$152/7,8 = 19,48$$

Ce qui donne droit à 19 jours de repos.

Concernant le décompte des absences, un décompte individuel enregistre les semaines où des absences non assimilées entraînent l'accomplissement d'un nombre d'heures inférieur à la référence hebdomadaire. Ce nombre d'heures est alors divisé par l'horaire quotidien de référence pour déterminer le nombre de jours de repos perdus.

Exemple : si le salarié est absent 2 semaines et que l'horaire de travail est de 39 heures : son compteur jours de repos est débiteur de 8 heures ($39 - 35 = 4 \times 2 = 8$) et il perd ainsi un jour de repos ($8/7,8 = 1,03$).