

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : 2697 | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

Avenant n° 1 du 29 janvier 2020

à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement
et à l'organisation du temps de travail

NOR : ASET2050306M

IDCC : 2697

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant répond à la volonté des partenaires sociaux de la branche des personnels des structures associatives cynégétiques d'intégrer, dans l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail, les évolutions législatives et réglementaires intervenues à la suite de sa signature.

Les parties entendent également prendre en considération les réserves formulées par la ministre du travail et le ministre de l'agriculture et de l'alimentation dans l'arrêté d'extension de l'accord du 22 août 2018.

Pour faciliter la lisibilité des modifications apportées par le présent avenant, il a été convenu que celles-ci apparaîtraient directement en souligné dans le corps de la version consolidée.

Article 1^{er} | Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail au sein des structures associatives cynégétiques

À la date de conclusion du présent accord, la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ne comprend pas de dispositions spécifiques applicables en matière d'aménagement du temps de travail.

L'article 5.4 de la convention prévoit en effet que hors accord d'entreprise, la durée annuelle du travail est fixée selon les dispositions légales.

Or, compte tenu des besoins des structures associatives, il a été décidé de mettre en place au niveau de la branche des dispositifs leur permettant de faire face aux besoins de leur activité.

Il est toutefois précisé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures cynégétiques entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Le présent accord a en effet un caractère subsidiaire.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures cynégétiques concernées peuvent selon les cas :

- soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord, qui demeure en vigueur en dépit du présent accord ;
- 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 et différent des modes d'organisation du temps de travail prévus par le présent accord.

Toutefois, les structures cynégétiques qui, postérieurement à la signature du présent accord, souhaitent signer leur propre accord collectif d'organisation du temps de travail de même objet devront respecter les termes du présent accord sauf dispositions pour lesquelles la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

L'objectif du présent accord est ainsi de permettre aux structures cynégétiques entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques, et qui ne disposent pas d'accord d'entreprise ayant le même objet, de mettre en place un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre :

- par voie de décision unilatérale écrite qui sera affichée dans les locaux de la structure ;
- et à la condition d'en avoir informé au préalable ses représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut les salariés de la structure à l'occasion d'une réunion d'information organisée par l'employeur.

Article 2 | Salariés à temps partiel

A. Principe

Conformément aux articles L. 3123-7 ; L. 3123-19 et L. 3123-27, du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

B. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois, les parties conviennent de déroger à cette durée pour l'ensemble des personnels qui, compte tenu des besoins des structures associatives cynégétiques, sont amenés à travailler moins de 24 heures par semaine.

La durée minimale est ainsi fixée, par le présent accord, à 7 heures hebdomadaires, ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année.

C. Situations particulières et dérogatoires légales

Pour les salariés concernés par les situations prévues par l'article L. 3123-7, alinéa 6 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et alinéa 7 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), une durée du travail inférieure au minimum défini au paragraphe B pourra être conclue individuellement.

D. Contreparties spécifiques

Soucieuses de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la façon suivante : Les horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée ne peut pas être inférieure à 3 heures de travail sauf pour les agents d'entretien pour lesquelles la demi-journée ne peut être inférieure à 2 heures. Le salarié à temps partiel sera informé de cette garantie.

En outre, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 10 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

E. Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

À l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 4 par an et par salarié.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge...).

F. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1^{er} janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- 25 % au-delà.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, les parties autorisent l'accomplissement d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Il est entendu que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel à un temps plein.

Exemples :

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 24 heures, ne pourra réaliser plus de 8 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 28 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,4 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaires et 1,6 heure à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel qui, pour des raisons familiales personnelles, a sollicité une durée hebdomadaire dérogatoire de 18 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 24 heures, il se verra octroyer le paiement de 1,8 heure complémentaire à 110 % de la valeur de son taux horaire et 4,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 28 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine. 1/3 de la durée hebdomadaire contractuelle est de 9,3 heures, mais au-delà de 6 heures complémentaires, le salarié travaillerait en équivalent temps plein.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 34 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,8 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaire et 3,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

G. Dispositions diverses

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de la structure associative, les structures associatives de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par les partenaires sociaux de la branche, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

À l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 3 | Organisation du temps de travail sur une période annuelle

A. Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles (année civile ou 12 mois consécutifs).

Au sein des structures cynégétiques concernées par l'application du présent accord, la durée de travail des salariés sera alors fixée selon la méthodologie suivante :

	Nombre de jours
Période de référence	365 (ou 366 les années bissextiles)
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Sous-total	= 234 (ou 235)
Jours fériés	– nombre de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
Total	= 235 (ou 236) – jours fériés

Il convient alors de multiplier le total du nombre de jours obtenu par la durée quotidienne moyenne de travail, à savoir 7 heures pour obtenir la durée de travail de référence annuelle.

Il est entendu entre les parties que les jours de fractionnement, qui pourront être attribués aux salariés, n'impacteront pas cette définition mais seront valorisés dans les mêmes conditions que les absences rémunérées définies au paragraphe F.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	= 234
Jours fériés	– 9

	Nombre de jours
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Pour l'année 2017, la durée annuelle de travail de référence sera :

$$226 \times 7 \text{ heures} = 1\,582 \text{ heures}$$

La durée annuelle de référence maximum est de 1 607 heures.

Afin de tenir compte de l'organisation propre à chaque structure associative cynégétique, la durée moyenne hebdomadaire de travail pourra être portée jusqu'à 39 heures. Dans cette hypothèse, les salariés concernés se verront accorder en contrepartie un nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT) par an, tel que défini au paragraphe D.

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

B. Période de référence

La durée du travail sera décomptée sur une période de 12 mois consécutifs.

C. Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

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

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les situations suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité, et après en avoir informé les représentants du personnel s'ils existent ;
- 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, et dans le respect des dispositions légales.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

D. Jours de réduction du temps de travail (JRTT)

À l'intérieur de chaque période annuelle de référence, les salariés se verront attribuer à titre forfaitaire un nombre de JRTT qui sera fonction de l'horaire hebdomadaire de référence qui leur est applicable.

Le nombre de JRTT dont bénéficie chaque salarié est susceptible d'évoluer en fonction de l'horaire réellement travaillé.

Le nombre de jours visés ci-dessous est fonction de l'horaire hebdomadaire de référence dont la méthode de calcul est déterminée ci-après.

Nombre de semaines travaillées	Volume horaire hebdomadaire défini	Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures (par semaine)	Heures à convertir en jours	Temps moyen quotidien	JRTT
45	39	4	180	7,8	23
	38	3	135	7,6	18
	37	2	90	7,4	12
	36	1	45	7,2	6

Les JRTT ou demi-JRTT seront définis, en priorité, d'un commun accord entre les salariés et les fédérations.

À défaut, ces JRTT ou demi-JRTT seront pris dans les conditions suivantes :

- la moitié de ces JRTT pourront être fixés par l'employeur de manière collective, après en avoir informé les représentants du personnel, ou individuelle, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours ;
- la moitié de ces JRTT pourra être fixée à l'initiative du salarié, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées.

E. Heures supplémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures supplémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence.

F. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi des heures annuelles effectuées pour chaque période de référence, à l'issue de celle-ci, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

En revanche, il ne pourra être retenu pour effectuer la régulation de la rémunération en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de modulation comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie quand le salarié a été absent en période de haute activité.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures supplémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En cas d'autre absence du salarié (notamment pour maladie) pendant la période haute, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires est réduit de la durée de l'absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation et non des heures qu'il

aurait effectuées s'il était présent. Le nombre d'heures supplémentaires sera déterminé en comparant à ce seuil les heures effectivement réalisées par le salarié.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires réalisées pendant la période de référence.

G. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne de 35 heures. Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures supplémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

H. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, préalablement à la mise en place de l'organisation du temps de travail sur l'année, les fédérations devront en informer les salariés par voie d'affichage.

Cet affichage comprendra, notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail (et notamment les modalités de fixation des JRTT ou demi-JRTT) ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif, notamment la durée hebdomadaire prévisionnelle et la répartition sur la période de référence ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre au sein de la fédération, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations des salariés.

Article 4 | Travail à temps partiel annualisé

Les parties conviennent d'inclure les salariés à temps partiel dans le dispositif de répartition du temps de travail sur l'année civile dans les conditions définies ci-après.

Pour mémoire il est possible de faire varier la durée hebdomadaire du salarié à temps partiel dans certaines limites sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année sans que la durée accomplie n'excède la durée légale du travail, en moyenne sur l'année.

A. Cadre de référence du décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps partiel, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum définie au paragraphe B de l'article 2 du présent accord.

B. Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après (C).

C. Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

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

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

D. Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Enfin, les dispositions définies au paragraphe (F) de l'article 2 sont applicables aux salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est organisé sur l'année.

E. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

F. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

Dispositions diverses

Les salariés à temps partiel pour lesquels la durée du travail est répartie sur l'année bénéficient des dispositions du paragraphe G de l'article 2, au même titre que les autres salariés à temps partiel des structures associatives cynégétiques.

G. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, lors de la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail initial, organisant un temps de travail partiel annualisé, les fédérations remettront au salarié concerné un document d'information comprenant notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre pour les salariés concernés, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations de ceux-ci.

Article 5 | *Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes*

A. Définitions de la notion de cadre autonome

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.

Les parties au présent accord conviennent que dans le champ du présent accord, ont le caractère de cadre autonome les cadres répondant à la définition ci-dessus visée et qui exercent un emploi correspondant *a minima* à la classification III échelon 12 (soit les cadres de niveau III échelon 12 ou plus, ainsi que les cadres de niveau II et de niveau I) telle que prévue par la convention collective.

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

B. Convention individuelle de forfait

Les structures cynégétiques peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition ci-dessus précisée des conventions individuelles de forfait en jours sur une base de 218 jours maximum (et ce inclus la journée de solidarité) sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute et ne peut donc entraîner ni de sanctions ni constituer un motif de licenciement.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- la période de référence (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;

- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, dans la limite définie ci-avant ;
- la rémunération correspondante.

En cas de renonciation par le salarié à une partie de ses JRTT avec l'accord de son employeur et par avenant, le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire, sera de 10 % au moins.

L'avenant de renonciation sera valable pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

C. Nombre et modalités de prise de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Le nombre de JRTT variera chaque année en fonction notamment du positionnement des jours fériés dans l'année.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	– 234
Jours fériés	– 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Ainsi, le cadre au forfait présent toute l'année 2017 aura droit à :

$$226 - 218 = 8 \text{ jours de RTT}$$

Le nombre de ces JRTT sera accordé *pro rata temporis* du temps de présence dans la structure sur la période concernée.

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

En cas de départ de la structure concernée en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu.

Pour respecter un formalisme nécessaire, les dates de ces JRTT sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

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

Les JRTT consécutifs à la réduction du temps de travail devront être pris dans le cadre d'une période allant du 1^{er} janvier de chaque année au 31 décembre de l'année suivante ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence fixée par le présent accord, soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période retenue correspond à l'année civile.

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

D. Impact des absences sur le nombre de jours de RTT

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de RTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les JRTT ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non, accidents du travail ou non ;
- les jours de congés spéciaux familiaux ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux.

De manière générale, toute absence assimilée à du temps de travail effectif sur la base de disposition législative ou réglementaire.

Pour les autres périodes d'absence telles que les congés sans soldes, le nombre de JRTT du salarié sera diminué du fait de son absence, au prorata de la durée de son absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l'année.

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

E. Impact des absences, des arrivées et des départs sur la rémunération

Prise en compte des entrées et départs en cours d'année

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au *pro rata temporis*.

Le forfait jour sera recalculé au *pro rata temporis* du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées ou non indemnisées entraînent une déduction de salaire.

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant : $[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / \text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait}] \times \text{nombre de jours d'absence}$.

F. Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis aux dispositions relatives aux conventions de forfait jours, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

G. Document de contrôle

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées ainsi que les JRTT hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les JRTT au titre de la réduction du temps de travail 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.

H. Dispositifs de suivi du forfait, de veille et d'alerte

En plus de l'entretien annuel légal, il sera organisé un entretien semestriel spécifique entre le cadre concerné et sa hiérarchie afin de faire un bilan notamment sur :

- l'organisation du travail des cadres autonomes ;
- l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- l'organisation du travail dans la structure concernée ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du cadre autonome ;
- l'adéquation entre la charge de travail et le nombre de jours prévus par la convention de forfait.

Il est expressément rappelé que l'amplitude d'une journée de travail est limitée à 13 heures.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail, qui s'ajoutent au repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à au moins 35 heures consécutives.

En outre, le cadre pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Dans le même sens, si le supérieur hiérarchique du cadre est amené à effectuer le même constat, un entretien sera organisé à son initiative.

Dans ces hypothèses, l'entretien sera réalisé dans les meilleurs délais, et donnera lieu à un compte rendu écrit signé par le cadre autonome et sa hiérarchie, reprenant les informations communiquées par le cadre et des mesures prises en conséquence par sa hiérarchie.

I. Exercice du droit à la déconnexion

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise devra prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

À défaut d'un tel accord, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion devront être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés en application de l'article L. 3121-65 du code du travail.

Article 6 | *Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)*

A. Définition de la notion d'heures supplémentaires

Il est rappelé qu'aucune heure supplémentaire n'est rémunérée si elle ne correspond pas à une demande de l'employeur.

Les parties conviennent de retenir les dispositions législatives applicables en matière de définition de la notion d'heures supplémentaires à la date de l'application des dispositions concernées.

À cet égard, il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, constituent des heures supplémentaires, en application des dispositions légales en vigueur :

- les heures effectuées au-delà de 35 heures chaque semaine par les salariés lorsque aucun mode particulier d'organisation du temps de travail n'a été adopté au sein de l'entité ;

- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de référence définie en cas d’annualisation du temps de travail mise en place en application des dispositions du présent accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines pour les structures cynégétiques de 50 salariés et plus ou de 9 semaines pour les moins de 50 salariés, fixée par le décret applicable en l’absence d’accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées, si l’entité aménage le temps de travail sans accord collectif et a adopté unilatéralement ce mode d’organisation du temps de travail.

B. Conditions d’application des dispositions au sein des structures cynégétiques concernées relatives aux heures supplémentaires

Il est rappelé que les dispositions du présent accord n’ont pas pour vocation de venir se substituer aux dispositions applicables en la matière aux structures cynégétiques qui ont déjà adopté ou adopteront à l’avenir des dispositions spécifiques en matière d’heures supplémentaires.

Ces dispositions sont donc applicables :

- aux structures cynégétiques qui ne disposent pas d’accord d’aménagement du temps de travail et qui appliquent les modes d’organisation prévus par la loi en l’absence d’accord collectif ;
- aux structures cynégétiques qui disposent d’un accord d’aménagement du temps de travail mais qui ne précisent pas les dispositions applicables en matière d’heures supplémentaires ;
- aux structures cynégétiques qui décideront d’appliquer le mode d’aménagement du temps de travail sur l’année tel que prévu par le présent accord.

C. Taux de majoration

En l’absence de mode particulier d’aménagement du temps de travail : les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires feront l’objet d’une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36^e heure supplémentaire réalisée et la 43^e heure réalisée et de 50 % au-delà.

En cas d’adoption du mode d’aménagement du temps de travail tel que prévu à l’article 2 du présent accord : Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour la période de référence feront l’objet d’une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36^e heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l’année et la 43^e heure réalisée en moyenne et de 50 % au-delà.

D. Modalités de compensation

Ces heures donneront lieu prioritairement à compensation en repos, mais pourront donner lieu à rémunération sur demande du salarié.

Les parties au présent accord rappellent que dans le cadre de la compensation en repos :

- 1 heure supplémentaire à 25 % donnera droit à 1 h 15 de repos ;
- 1 heure supplémentaire à 50 % donnera droit à 1 h 30 de repos.

E. Contingent d’heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 les parties fixent à 220 heures, le contingent annuel d’heures supplémentaire par salarié. Ce contingent pourra être dépassé, après consultation des représentants du personnel, en cas notamment de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes techniques imprévisibles.

En cas de dépassement, outre les majorations légales, ces heures ouvriront droit à une contrepartie obligatoire en repos qui sera déterminée et prise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la prise du repos.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales ou réglementaires dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire. Une réunion se tiendra dans les 3 mois suivants la demande.

La révision pourra intervenir dans le cadre d'un avenant signé conformément aux règles légales applicable en la matière.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, et ce, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet à compter du lendemain suivant l'accomplissement des formalités de dépôt telles que visées ci-dessus à l'exception des dispositions pour lesquelles la loi impose un accord de branche étendu.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)