

## AVENANT N°1 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 1999

L'arrêté du 4 juillet 2007 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements du secteur social et médico-social à but non lucratif est publié au Journal Officiel du 18 juillet 2007. Il agrée l'avenant n° 1 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 1<sup>er</sup> avril 1999.

Ce texte révisé certains articles de cet accord. Ainsi, il revoit la modulation, supprime le principe d'annualisation et complète les dispositions portant sur le Compte Epargne Temps (CET).

Pour les adhérents appliquant volontairement les CCN 66 et 51, l'avenant prend effet le 1<sup>er</sup> août 2007. Les autres peuvent attendre l'arrêté d'extension.

### La modulation

L'article 11 de l'accord de branche a été totalement refondé et actualisé.

A la notion de « variations d'activités », est ajoutée celle de « fluctuations prévisibles de la charge de travail ».

Si l'ancien texte prévoyait la mise en place d'un accord collectif, l'avenant n°1 précise que le principe même de modulation du temps de travail doit être négocié par accord d'entreprise ou d'établissement. En cas d'échec des négociations ou d'absence de délégués syndicaux, le présent accord est appliqué directement, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Si auparavant, l'employeur disposait d'une certaine marge de manœuvre dans la mise en place de la modulation du temps de travail en cas d'échec de la négociation, il ne peut désormais qu'appliquer strictement les dispositions de l'accord de branche. L'avenant n°1 fait dorénavant référence à « 1607 heures annuelles », et non plus à « l'horaire moyen de 35 heures ».

Mais attention : le principe de faveur est affirmé en matière de durée annuelle ; les dispositions antérieures plus favorables sont donc maintenues.

L'avenant n°1 précise que la modulation peut concerner l'ensemble du personnel d'une association (ce qui n'était pas prévu auparavant) ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Le nouveau texte instaure une programmation annuelle des périodes de fortes et faibles activités. Les représentants du personnel doivent être consultés. Une planification mensuelle, trimestrielle ou semestrielle n'est désormais plus prévue.

Les modalités d'information des salariés de leurs horaires sont modifiées : désormais tout changement d'horaire devra leur être communiqué dans un délai de 7 jours ouvrés avant la date de ce changement (et non plus calendaires). Un délai précis de prévenance est fixé à trois jours ouvrés en cas d'urgence ; dans ce cas, des compensations doivent être prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations.

Un article spécifique porte sur les heures supplémentaires. S'il est possible d'y faire recours, elles doivent néanmoins être exceptionnelles. C'est à la fin de la période de modulation qu'il sera établi si des heures supplémentaires ont été effectuées. Tout salarié ayant dépassé 1607 heures sur la période de modulation, se verra appliquer le régime des heures supplémentaires.

L'avenant n°1 apporte cependant une précision en la matière : l'article 11-3 de l'avenant rappelle que la durée hebdomadaire maximale de travail est fixée à 44 heures ou 44 heures sur 4 semaines consécutives. S'il s'avère que ces maxima sont dépassés, le régime des heures supplémentaires s'applique, sans attendre la fin de la période de modulation.

L'avenant rappelle le principe du chômage partiel : son recours doit être évité autant que possible. Mais l'employeur peut éventuellement y avoir recours en cas de rupture de la charge de travail.

En cas de besoin, l'employeur peut faire recours au travail temporaire et au personnel intérimaire, mais cette mesure doit rester exceptionnelle.

L'article 11-8 de l'avenant porte sur la rémunération. Le principe du lissage de la rémunération est rappelé. Il est cependant et expressément fait référence à la base de 151,67 heures mensuelles. La rémunération est donc indépendante de l'horaire réel de travail.

En cas d'absences rémunérées (prévues par le code du travail et aux articles 26 de la CCN 66 et 13.01 et suivants de la CCN 51...), la rémunération se base sur le salaire mensuel lissé.

En revanche, en cas d'absences non rémunérées, les heures d'absences constatées sont retenues proportionnellement par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Exemple :

semaine 1 : 46 h  
semaine 2 : 42 h  
semaine 3 : 46 h  
semaine 4 : 42 h

Le salarié, éducateur spécialisé, coefficient 434, prend un congé exceptionnel pour raison personnelle la semaine 3.

$434 \times 3,64 = 1579,76 \text{ €} + 8,21\% = 1709,45 \text{ € mensuels}$

Le salarié aurait du travaillé pour ce mois 176 h (46 + 42 + 46 + 42). Il a été absent 46 h. Il a donc travaillé 130 h.

S'il n'avait pas été absent : 1709,45 € pour 176 heures de travail

Il est absent 46 h (absence non rémunérée)

$176 \text{ h} - 46 \text{ h} = 130 \text{ h travaillées}$

$(1709,45 / 176) \times 130 = 1262,66 \text{ € mensuels.}$

L'article 11-8 relatif à la rémunération prévoit également la régularisation en cas d'embauche ou de départ sans que le salarié ait effectué la période de modulation en totalité.

Le salarié, dont le repos compensateur n'aura pu être pris avant l'expiration du contrat, bénéficiera d'une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Une information individuelle du planning peut être transmise aux salariés sous la forme des calendriers individualisés.

L'article 11-10 prévoit que les mesures prévues par des accords préexistants sont maintenues. Elles peuvent néanmoins être révisées.

#### L'annualisation

L'article 12 relatif à l'annualisation est supprimé, ainsi que l'article 15.6 relatif au temps partiel.

#### Le Compte Epargne Temps (CET)

Enfin, l'article 3 de l'avenant n°1 porte sur le CET.

Les modalités d'alimentation du compte sont quelque peu modifiées : ainsi, en accord avec l'employeur, le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement peuvent être affectés.

Le compte n'est plus limité à 10 jours par an, mais 15 jours.

Un article 19 bis est inséré dans l'accord afin de prévoir le principe de la monétarisation du compte. Il prévoit le complément de rémunération immédiate, ainsi que le complément de rémunération différée. Le report des congés payés légaux ne peut pas être monétarisé.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions différentes que celles énoncées par l'avenant, mais elles ne peuvent être que plus favorables.



Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

## Avenant n° 1 à l'Accord de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 1999

Eu égard aux évolutions législatives et réglementaires - et notamment de la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise - l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à l'ARTT sont modifiés sur les dispositions suivantes conformément à son article 30.

### Article 1

Les dispositions des articles 11 « Modulation du temps de travail » et 12 « Annualisation du temps de travail » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 11 Modulation du temps de travail »

##### Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

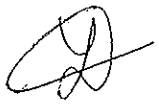
##### Article 11- 1 Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du Code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail et par le présent accord.

*Dau*

*NR* 

1/8



Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

### Article 11- 2 Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous Contrats à Durée Déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3. est effectuée au terme du contrat.

### Article 11- 3 Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée, ou 44 heures sur 4 semaines consécutives. Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

### Article 11- 4 Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de fortes et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties

*Dauw*

NR *[Signature]*  
2/8



Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations.

#### **Article 11- 5. Heures supplémentaires**

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

**De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.**

#### **Article 11- 6 Chômage partiel**

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

#### **Article 11- 7 Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire.**

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

#### **Article 11- 8 Rémunération**

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, **selon les modalités suivantes :**

*Dau*

NR

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'D' or similar character.

3/8



Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de
- rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite **entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année.**
- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée.
- **lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.**

#### Article 11- 9 Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L 212-8 alinéa 9 du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.

En cas d'absence, les dispositions de l'article 11- 8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

#### Article 11- 10 Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

*Dau*

*NR*



Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

## Article 2 Suppression de l'article 15 - 6

### Article 15 – 6

L'article est supprimé.

## Article 3 CET

Le chapitre 5 concernant le Compte Epargne Temps est modifié comme suit :

**Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du précédent article 17 « Alimentation »**

### Article 17 : Alimentation

1. Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du Code du travail.

2. En accord avec l'employeur :

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 Jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

**Les dispositions de l'article 19 « utilisation du compte » sont complétées de la manière suivante :**

« Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- des congés de fin de carrière ;

*Dau*

*Na*

5/8





Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du Code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature ».

**Il est créé un nouvel article 19 bis prévoyant la monétarisation des jours placés sur le CET.**

#### **Article 19 bis : Monétarisation du compte**

Complément de rémunération immédiate :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L 443.1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L 443 -1 , L 443 1 -1 et L 443 1 - 2 ;
- procéder au versement des cotisations visées à l'article L 351- 14 - 1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

#### **ARTICLE 3 : Durée, Révision, Dénonciation, Agrément, Extension**

*Dau*

*NR*

6/8

### Article 3-1 Agrément

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314 – 6 du code de l'action sociale et des familles.

### Article 3 – 2 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### Article 3 – 3 Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 3 - 4 Révision

Le présent avenant est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### Article 3 – 5 Portée de l'accord


Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### Article 3 – 6 Dénonciation

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'avenant demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

*Dau*

*NR* 

7/8



Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent avenant ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

### Article 3 – 7 Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 mars 2007

#### UNIFED

P/O le Président  
Denise ANNANDALE MASSA

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D. Annandale Massa", written over a horizontal line.

#### Les organisations syndicales de salariés

##### CFDT

47 avenue Simon Bolivar – 75019 Paris

##### CFTC

10 rue de Leibnitz – 75018 Paris

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D. [unclear]", written over a horizontal line.

##### Fédération Française Santé et Action Sociale CFE/CGC

39 rue Victor Massé – 75009 Paris

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D. [unclear]", written over a horizontal line.

##### C.G.T.

263 rue de Paris – Case 538 - 93515 Montreuil  
Cedex

##### Force Ouvrière – Santé Privée

153/155 rue de Rome – 75017 Paris

##### Force Ouvrière – Action Sociale

7 Passage Tenaille – 75014 Paris