

**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**SUR L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES**  
**SERVICES « TECHNIQUE », « PROXIMITE » ET « STANDARD » DE LA SOCIÉTÉ**  
**FIDELIA ASSISTANCE**

---

**Entre les soussignés :**

**La société FIDELIA Assistance**, société anonyme à directoire dont le siège social est situé 27 quai Carnot – 92210 Saint-Cloud inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 377 768 601, représentée par M. François JOSSE, en sa qualité de Directeur Général

**D'une part,**

**Et**

**Les organisations syndicales représentées par :**

Pour la CGT, Madame Isabelle GOITIA, en sa qualité de délégué syndical,  
Pour la CGT, Madame Corinne KERISIT, en sa qualité de délégué syndical,

Pour FO, Monsieur Christophe BERNARD, en sa qualité de délégué syndical,  
Pour FO, Madame Eve COSSO, en sa qualité de délégué syndical,

Pour la CFE/CGC, Monsieur Patrick BRUNAUD, en sa qualité de délégué syndical,

Pour la CFDT, Madame Nouria AAZIZ-PEREZ, en sa qualité de délégué syndical,  
Pour la CFDT, Monsieur Christophe BIHOREAU, en sa qualité de délégué syndical,

Pour la CFTC, Madame Christine ANDRE, en sa qualité de délégué syndical,  
Pour la CFTC, Madame Prisca ATIPO, en sa qualité de délégué syndical,

**D'autre part,**

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION.....</b>	<b>7</b>
Article 1 – Objet.....	7
Article 2 – Champ d’application.....	7
<b>TITRE 2 – DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>9</b>
Article 3 – Durée du travail.....	9
Article 4 – Durée quotidienne et hebdomadaire du travail.....	9
Article 5 – Semaine civile.....	10
Article 6 – Repos quotidien et hebdomadaire.....	10
Article 7 – Temps de pause déjeuner ou dîner.....	10
<b>TITRE 3 – AMENAGEMENTS ET ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS COMPLET .....</b>	<b>12</b>
<b>    CHAPITRE 1 – ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
Article 8 – Salariés concernés .....	12
Article 9 – Durée hebdomadaire du travail.....	12
Article 10 – Modalité de l’organisation du temps de travail .....	12
Article 10.1 Modalité de l’organisation du temps de travail de la proximité.....	12
Article 10.2 – Modalité de l’organisation du temps de travail du standard.....	13
Article 11 – Modalités de communication de la répartition des horaires de travail .....	13
11.1 Modalités de communication de la répartition des horaires de travail pour le service Proximité	13
11.2 Modalités de communication de la répartition des horaires de travail pour le Standard .....	13
Article 12 – Conditions et délais de prévenance des changements d’horaire de travail (services Proximité et Standard) .....	13
<b>    CHAPITRE 2- ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE SURCROIT TEMPORAIRE D’ACTIVITE ET SAISONNIER .....</b>	<b>14</b>
Article 13 – Salariés concernés .....	14
Article 14 – Durée hebdomadaire du travail.....	14
Article 15 – Modalité de l’organisation du temps de travail .....	14
Article 16 – Modalités de communication de la répartition des horaires de travail .....	15

Article 17 – Conditions et délais de prévention des changements d'horaire de travail .....	15
Article 18 – Décompte des heures supplémentaires .....	16
<b>CHEAPITRE 3- ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE PERIODES DE QUATRE SEMAINES SUCCESSIVES .....</b>	<b>16</b>
Article 19 – Salariés concernés .....	16
Article 20 – Durée du travail sur 4 semaines successives .....	16
Article 21 – Détermination des rythmes de travail.....	16
Article 22 – Modalités de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail .....	17
Article 23 – Conditions et délais de prévention des changements de la durée ou d'horaire de travail .....	17
Article 24 – Modalités de décompte des heures supplémentaires.....	18
Article 25 – Modalités de rémunération .....	18
Article 26 – Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés des absences, des arrivées et des départs en cours de période de rotation.....	18
26.1 <i>Absences</i> .....	18
26.2 <i>Arrivées et/ ou départs en cours de période de rotation</i> .....	19
<b>TITRE 4 – AMENAGEMENTS ET ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>20</b>
<b>CHEAPITRE 1 – ORGANISATION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>20</b>
Article 27 – Salariés concernés .....	20
Article 28 – Période de référence .....	20
Article 29 – Durée du travail sur la période de référence .....	20
Article 30 – Modalités de l'organisation annuelle du travail applicables au Plateau Technique .....	21
30.1 <i>Annualisation « programmée »</i> .....	22
30.2 <i>Annualisation « au fil de l'eau »</i> .....	25
30.3 <i>Annualisation sur la base de 80% d'un temps complet</i> .....	30
30.4 <i>Dispositions communes aux différents types d'annualisation</i> .....	32
Article 31 – Modalités de l'organisation annuelle du travail applicables au Standard .....	33
31.1 <i>Annualisation « programmée »</i> .....	33

31.2 <i>Annualisation « au fil de l'eau »</i> .....	34
31.3 <i>Dispositions communes aux deux types d'annualisation</i> .....	36
Article 32 – Modalités de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail .....	37
32.1 <i>Dispositions générales</i> .....	37
32.2 <i>Dispositions particulières à l'annualisation « programmée »</i> .....	37
Article 33 – Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail .....	39
Article 34 – Modalités pour le décompte des heures complémentaires .....	39
34.1 <i>En cours de période de référence</i> .....	39
34.2 <i>En fin de période de référence</i> .....	39
34.3 <i>Dispositions communes</i> .....	39
Article 35 – Modalités de rémunération .....	40
Article 36 – Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence.....	40
36.1 <i>Absence</i> .....	40
36.2 <i>Arrivées et/ou départs en cours de période de référence</i> .....	40
<b>C H A P I T R E 2 – ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>42</b>
Article 37 – Salariés concernés .....	42
Article 38 – Durée hebdomadaire du travail.....	42
Article 39 – Modalité de l'organisation du temps de travail applicables au Standard .....	42
Article 40 – Modalités de l'organisation du temps de travail applicables au Plateau Technique .....	43
<b>C H A P I T R E 3 – GARANTIE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>45</b>
Article 41 – Accès au temps complet .....	45
Article 42 – Accès au temps partiel .....	45
Article 43 – Egalité de traitement et d'emploi .....	45
Article 44 – Participation aux frais de transport .....	46
Article 45 – Participation aux frais de repas .....	46
Article 46 – Temps de pause pendant les plages horaires égales à 5 heures.....	47

Article 47 – Communication.....	47
Article 48 – Travail des jours fériés .....	47
<b>TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>48</b>
Article 49 - Conséquences du présent accord.....	48
Article 50 - Règlement des litiges .....	48
Article 51 - Durée et entrée en vigueur de l'accord.....	48
Article 52- Révision et dénonciation de l'accord.....	48
Article 53 - Dépôt légal et publicité.....	49
<b>ANNEXE 1 – LISTE DES PRATIQUES, USAGES ET/OU ENGAGEMENT UNILATERAL AUQUEL LE PRESENT ACCORD SE SUBSTITUE.....</b>	<b>50</b>
<b>ANNEXE 2 – DETAIL DES PLAGES HORAIRES AU SEIN DES SERVICES « TECHNIQUE », « PROXIMITE » ET « STANDARD » DE LA SOCIETE FIDELIA ASSISTANCE .....</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE 3 – REGLES COMMUNES APPLICABLES AUX ECHANGES D'HORAIRES ET/OU JOURS DE TRAVAIL ENTRE SALARIE .....</b>	<b>55</b>
<b>ANNEXE 4 – REGLES COMMUNES APPLICABLES AUX INDISPONIBILITES TOTALES ET/OU DISPONIBILITES PARTIELLES.....</b>	<b>58</b>
<b>ANNEXE 5 – LIMITES APPLICABLES A LA PLANIFICATION DES DIFFERENTES FORMULES D'ANNUALISATION DU PLATEAU TECHNIQUE .....</b>	<b>61</b>
<b>ANNEXE 6 – MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE WEEK-END .....</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE 7 – TABLEAU D'EQUIVALENCE DES INDISPONIBILITES TOTALES / DISPONIBILITES PARTIELLES .....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE 8 – MODALITES DE PLANIFICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE.....</b>	<b>69</b>
<b>ANNEXE 9 – MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES HORAIRES W ET S EN SAISON .....</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXE 10 – EXEMPLES D'ORGANISATIONS HEBDOMADAIREES DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>73</b>

## **PREAMBULE**

---

Le présent accord vise à réviser et à adapter l'organisation du temps de travail au sein des services « Technique », « Proximité » et « Standard » de la société FIDELIA Assistance.

Il est le résultat de la négociation réalisée entre les partenaires sociaux de l'entreprise entre octobre 2014 et mars 2015.

Il témoigne de l'équilibre recherché entre la prise en compte des attentes des salariés et le besoin d'adapter l'organisation aux variations de l'activité de la société FIDELIA Assistance afin de garantir la qualité de service apportée aux sociétaires et aux clients.

L'objectif des différentes organisations négociées est, ainsi, de pouvoir répondre à la diversité des attentes des salariés et aux contraintes de fonctionnement opérationnel de la société FIDELIA Assistance qui intervient 24h/24 et 7j/7 pour venir en aide à ses clients.

Le présent accord propose notamment des dispositifs d'annualisation du temps de travail des salariés à temps partiel, et en particulier :

- une annualisation dite « programmée » pour les salariés qui souhaiteraient travailler, sur l'année, avec des périodes définies de « haute » activité,
- et une annualisation dite « au fil de l'eau » pour les salariés qui s'accorderaient avec une organisation leur permettant d'avoir un planning de travail variable sur l'année en tenant compte, « au fil de l'eau », de leurs contraintes personnelles.

Ces dispositifs d'annualisation du temps de travail permettent, de surcroit, de pérenniser des garanties de non activité sur des périodes d'indisponibilité et les dispositifs d'échanges des horaires et jours de travail à l'initiative des salariés, ce qui constitue une véritable particularité dans l'organisation du temps de travail au sein de FIDELIA Assistance destinée à améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

Le présent accord a fait l'objet d'une consultation des CHSCT en dates du .....et du Comité d'Entreprise en date du .....

## **TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION**

---

### **Article 1 – Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer les règles relatives au temps de travail et aux organisations possibles au sein de certains services de la société FIDELIA Assistance : « Technique », « Proximité » et « Standard ».

Il a été établi en tenant compte des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, les parties se réuniraient afin d'en apprécier les conséquences, comme l'opportunité d'une révision des dispositions de l'accord selon les modalités prévues à l'article 50 du présent accord.

Le présent accord révise toute pratique, usage ou engagement unilatéral ayant le même objet listés à l'**annexe 1** du présent accord, applicables au sein de ces services, à sa date d'entrée en vigueur et se substitue ainsi globalement à ceux-ci. Il se substitue par ailleurs à l'accord du 15 septembre 2009 relatif à l'organisation et aux conditions de travail des salariés à temps partiel.

Il ne remet toutefois pas en cause les dispositions de l'accord du 16 février 2012 relatif au travail de nuit qui prévoit une organisation du travail spécifique.

### **Article 2 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, sous contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée, appartenant aux services « Technique », « Proximité » et « Standard » de la société FIDELIA Assistance et relevant du statut employé ou agent de maîtrise.

Les cadres intégrés « au planning » ou occupés selon un horaire collectif sont régis par l'accord du 8 juillet 2003 et ne relèvent pas du périmètre d'application du présent accord. Concernant l'organisation du temps de travail de ces cadres intégrés au service Technique, un pilote sera déployé courant 2015 intégrant des évolutions des modalités de planification.

La généralisation éventuelle de ce pilote sera conditionnée à une information consultation des instances dédiées ou si nécessaire à une révision des dispositions de l'accord de 2003 pour cette catégorie de salariés.

Par extension, certaines dispositions du présent accord s'appliquent néanmoins aux cadres intégrés du service Technique. Il s'agit :

✓ **De la majoration des heures travaillées entre 20h45 et 21h30.**

Celles-ci seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

✓ **Du versement de la prime dite de 6ème jour.**

Dans la mesure où la répartition du temps de travail cadres intégrés du service Technique peut s'effectuer, du lundi au dimanche, sur 4 à 6 jours (effectués sur une même semaine), une prime dite de 6ème jour est mise en place. Le montant de cette prime est fixé à 120 euros bruts annuels. Elle est versée forfaitairement au 31 janvier de chaque année aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet service « Technique » présents dans la société à sa date de versement.

Par extension, également, la majoration des heures travaillées entre 20h45 et 21h30 s'applique aux salariés du service Mixte (salariés non cadres et cadres intégrés « au planning ») selon les modalités détaillées ci-dessus.

## **TITRE 2 – DISPOSITIONS GENERALES**

---

### **Article 3 – Durée du travail**

La durée du travail est le temps de travail effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il en résulte que ne sont notamment pas considérés comme du temps de travail effectif :

- les temps de pause déjeuner ou dîner,
- et les temps de trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Les temps de déplacement entre les sites ne sont pas du temps de travail effectif. Ils font l'objet d'un forfait à prendre en repos ou rémunéré sur les bases suivantes :

- Saint-Cloud / Tours : 2h00
- Tours/ Saint-Cloud : 2h00
- Saint-Cloud / Nantes : 3h00
- Nantes / Saint-Cloud : 3h00
- Nantes / Tours : 2h00
- Tours/ Nantes : 2h00

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel (y compris lorsqu'il dépasse la durée contractuelle d'une vacation).

### **Article 4 – Durée quotidienne et hebdomadaire du travail**

Conformément à l'article L.3121-34 du Code du Travail, la durée quotidienne de travail effectif est au maximum de 10 heures pour les salariés des services visés par le présent accord.

Conformément aux articles L.3121-35 et L.3121-36 du Code du Travail, la semaine de travail des salariés ne pourra excéder 48 heures et, en tout état de cause, sur 12 semaines consécutives, cette durée ne pourra pas dépasser 44 heures en moyenne.

## **Article 5 – Semaine civile**

La semaine civile commence le lundi 0 heure et se termine le dimanche 24 heures.

## **Article 6 – Repos quotidien et hebdomadaire**

Les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Ils doivent également bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien précité, soit une durée totale minimale de 35 heures continues.

La société FIDELIA Assistance prend également l'engagement de respecter un temps de repos minimum de 32 heures entre deux vacations séparées par un « jour off », quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine.

La prise du repos hebdomadaire s'organise autour de deux jours de repos consécutifs ou non dans le respect des principes suivants :

- un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine et doit respecter la limite de 5 présences par semaine en moyenne sur 2 semaines, conformément aux dispositions de la convention collective nationale *des sociétés d'assistance*,
- un salarié bénéficie, au moins une semaine sur deux, d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, étant précisé que la société FIDELIA Assistance prend l'engagement de ne pas planifier un salarié plus de cinq jours consécutifs sur 2 semaines successives.
- dans certaines formules d'annualisation prévues par le présent accord, selon des modalités détaillées en annexe 8, le repos hebdomadaire pourra prendre la forme de 2 jours de repos consécutifs chaque semaine.
- une dérogation à ce principe de ne pas planifier un salarié plus de cinq jours consécutifs sur 2 semaines successives est admise pour le standard. Dans ce service, compte-tenu de la rotation existante pour les salariés à temps complet, les salariés pourront être amenés à travailler 6 jours consécutifs à cheval sur deux semaines calendaires.

## **Article 7 – Temps de pause déjeuner ou dîner**

Le temps de pause déjeuner ou dîner est un temps d'inactivité pendant lequel le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, sans être à la disposition de l'employeur ni avoir à se conformer à ses directives.

Il n'a donc pas la nature juridique d'un temps de travail effectif.

Le temps de pause déjeuner ou dîner est de :

- 1 heure pour les salariés relevant des services « Proximité »,
- 57 minutes pour les salariés relevant des services « Standard » et « Technique » travaillant sur des plages horaires de 6,80 heures.

Les temps de pause déjeuner pour les salariés relevant du service « Technique » travaillant sur des plages horaires de 5 heures sont traités à l'article 45 du présent accord.

Il est rappelé que le temps de pause déjeuner ou dîner démarre au plus tard 6 heures après la prise de poste et se termine au plus tôt 6 heures avant la fin de poste.

## **TITRE 3 – AMENAGEMENTS ET ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS COMPLET**

---

### ***CHAPITRE 1 – ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL***

#### **Article 8 – Salariés concernés**

L'organisation du temps de travail dans un cadre hebdomadaire concerne les salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet ainsi que les salariés en contrat de travail à durée déterminée « remplacement » à temps complet relevant des services « Proximité », et « Standard » de la société FIDELIA Assistance. Relèvent également de cette organisation, les contrats à durée déterminée « surcroit temporaire d'activité » et saisonniers du « Standard ».

#### **Article 9 – Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail du salarié à temps complet est fixée à 34 heures de temps de travail effectif.

#### **Article 10 – Modalité de l'organisation du temps de travail**

##### **Article 10.1 Modalité de l'organisation du temps de travail de la proximité**

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche sur 4 jours (soit 8,50 heures de travail effectif par jour).

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 8h et 20h45.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les salariés concernés seront planifiés, à minima 1 week-end (samedi-dimanche) sur deux périodes successives de planification de 4 ou 5 semaines, auquel s'ajoute à minima un samedi travaillé par période de planification de 4 ou 5 semaines.

## **Article 10.2 – Modalité de l'organisation du temps de travail du standard**

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche sur 5 jours (soit 6,80 heures de travail effectif par jour).

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h et 21h.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h00.

## **Article 11 – Modalités de communication de la répartition des horaires de travail**

### **11.1 Modalités de communication de la répartition des horaires de travail pour le service Proximité**

Afin de permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée d'avoir une visibilité de leurs jours et horaires de travail un planning par période calendaire sera publié au moins 6 semaines à l'avance pour les salariés relevant du service « Proximité »,

### **11.2 Modalités de communication de la répartition des horaires de travail pour le Standard**

Afin de permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée d'avoir une visibilité de leurs jours et horaires de travail un planning par période de 4 ou 5 semaines à venir sera publié au moins 3 semaines à l'avance pour les salariés relevant du service « Standard »,

## **Article 12 – Conditions et délais de prévenance des changements d'horaire de travail (services Proximité et Standard)**

Une fois les plannings publiés les horaires et jours de travail des salariés ne sont plus modifiables, sauf accord des salariés concernés ou échange à leur initiative.

En effet, les salariés d'un même service ont la possibilité d'échanger entre eux leurs horaires et/ou jours de travail, sans que ces échanges aient pour conséquence d'allonger la durée hebdomadaire du travail de chacun.

Les règles communes applicables aux échanges d'horaire et/ou jours de travail entre salariés sont détaillées à **l'annexe 3** du présent accord.

## ***CHAPITRE 2- ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE SURCROIT TEMPORAIRE D'ACTIVITE ET SAISONNIER***

### **Article 13 – Salariés concernés**

Cette organisation du temps de travail concerne les salariés en contrat de travail à durée déterminée à temps complet surcroit temporaire d'activité et/ou saisonnier relevant du service « Technique » de la société FIDELIA Assistance.

### **Article 14 – Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail du salarié à temps complet est fixée à 34 heures de temps de travail effectif.

### **Article 15 – Modalité de l'organisation du temps de travail**

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 5 jours (soit 6,80 heures de travail effectif par jour).

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h et 23h.

Lorsqu'un salarié en contrat de travail à durée déterminée à temps complet surcroit temporaire d'activité est amené à travailler plus de 4 mois consécutifs, il fera expressément le choix de son amplitude horaire : 20h45 ou 23h00. A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité. Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

Sur la base du volontariat et sous réserve de besoins liés à l'activité, les salariés pourront pendant la période estivale (saison d'été) réaliser des horaires portant l'horaire de fin de poste à minuit, conformément aux dispositions précisées à **l'annexe 9** du présent accord.

Les salariés seront planifiés 1 week-end (samedi-dimanche) et 2 samedis isolés par période de 5 semaines successives.

## **Article 16 – Modalités de communication de la répartition des horaires de travail**

Les délais de communication de la répartition des horaires pour un planning à venir sont différents selon qu'ils s'appliquent à des salariés déjà présents dans l'entreprise ou à des salariés qui intègrent l'entreprise.

Lors de l'arrivée dans l'entreprise de salariés recrutés en contrat à durée déterminée, les plannings sont communiqués au plus tard 5 jours calendaires avant le premier jour de travail planifié (hors période de formation) pour le salarié.

Pour les salariés déjà en poste, en contrats à durée déterminée pour surcroît temporaire d'activité d'une durée inférieure à 3 mois ou en contrat saisonnier, un planning par période de 4 ou 5 semaines à venir sera publié au moins 2 semaines à l'avance.

Pour les salariés déjà en poste, en contrats à durée déterminée pour surcroît temporaire d'activité d'une durée supérieure ou égale à 3 mois, le planning par période de 4 ou 5 semaines à venir sera publié au moins 6 semaines à l'avance.

## **Article 17 – Conditions et délais de prévenance des changements d'horaire de travail**

Une fois les plannings publiés les horaires et jours de travail des salariés ne sont plus modifiables, sauf accord des salariés concernés ou échange à leur initiative.

En effet, les salariés d'un même service ont la possibilité d'échanger entre eux leurs horaires et/ou jours de travail pour convenances personnelles, sans que ces échanges aient pour conséquence d'allonger la durée hebdomadaire du travail de chacun.

Les règles communes applicables aux échanges d'horaire et/ou jours de travail entre salariés sont détaillées à **l'annexe 3** du présent accord.

## **Article 18 – Décompte des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont réalisées sur la base du volontariat.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire planifié conformément à l'article 14 du présent accord, étant précisé que la possibilité offerte aux salariés d'échanger leurs horaires et/ou jours de travail prévue à l'article 17 du présent accord ne saurait donner lieu au déclenchement d'heures supplémentaires.

## ***CHAPITRE 3- ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE PERIODES DE QUATRE SEMAINES SUCCESSIVES***

### **Article 19 – Salariés concernés**

L'organisation du temps de travail sous forme de périodes de 4 semaines successives concerne les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ainsi que les salariés en contrat de travail à durée déterminée « remplacement » à temps complet, relevant du service « Technique » de la société FIDELIA Assistance.

### **Article 20 – Durée du travail sur 4 semaines successives**

L'organisation du travail relève d'une rotation sur une période de 4 semaines successives et la durée du travail moyenne de cette rotation sur une période de 4 semaines successives est fixée à 34 heures de temps de travail effectif.

### **Article 21 – Détermination des rythmes de travail**

A l'intérieur de la rotation de 4 semaines successives, la durée hebdomadaire du travail des salariés à temps complet ne peut être inférieure à 27,20 heures par semaine ni supérieure à 40,80 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

Ainsi la rotation sur 4 semaines s'organise selon l'enchaînement suivant : S1 : 34h / S2 : 34h / S3 : 40,8h / S4 : 27,2h.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 4 à 6 jours.

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h et 20h45.

La durée journalière d'une vacation est fixée à 6,80 heures et les plages horaires de travail quotidiennes en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, à titre indicatif, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

Les salariés volontaires pour effectuer exclusivement des horaires au-delà de 20h45 (pour une durée déterminée de 8 semaines consécutives dans la limite de 24 semaines sur 12 mois glissants) bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement spécifique :

- Ces salariés feront l'objet d'une vigilance particulière par la médecine du travail.
- Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires de soirée pendant la durée de leur avenant.

Le salarié qui s'est engagé par avenant à réaliser des horaires de soirées peut néanmoins se rétracter sous réserve du respect d'un délai de préavis d'une semaine, sans avoir à indiquer de motif.

A l'issue de la période couverte par l'avenant, le salarié peut demander une adaptation de son planning pendant 1 semaine afin que ce dernier privilégie les horaires de soirées.

Sur la base du volontariat et sous réserve de besoins liés à l'activité, les salariés pourront pendant la période estivale (saison d'été) réaliser des horaires portant l'horaire de fin de poste à minuit, conformément aux dispositions précisées à l'**annexe 9** du présent accord.

Les salariés seront planifiés un week-end (samedi – dimanche) par rotation de 4 semaines successives.

## **Article 22 – Modalités de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail**

Afin de permettre aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée d'avoir une visibilité de leurs jours et horaires de travail, un planning par période de 4 ou 5 semaines successives à venir est publié au moins 6 semaines à l'avance.

## **Article 23 – Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail**

Une fois les plannings publiés, les horaires et jours de travail des salariés ne sont plus modifiables, sauf accord des salariés concernés ou demande d'échange à leur initiative.

En effet, les salariés d'un même service ont la possibilité d'échanger entre eux leurs horaires et/ou jours de travail pour convenances personnelles, sans que ces échanges aient pour conséquence d'allonger la durée du travail sur la période de rotation de chacun.

Les règles communes applicables aux échanges d'horaire et/ou jours de travail entre salariés sont détaillées à **l'annexe 3** du présent accord.

## **Article 24 – Modalités de décompte des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont réalisées sur la base du volontariat.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire planifié dans le cadre de la rotation sur 4 semaines définie à l'article 21 du présent accord (S1 : 34h / S2 : 34h / S3 : 40,8h / S4 : 27,2h), étant précisé que la possibilité offerte aux salariés d'échanger leurs horaires et/ou jours de travail prévue à l'article 23 du présent accord ne saurait donner lieu au déclenchement d'heures supplémentaires.

## **Article 25 – Modalités de rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la période de rotation, soit 34 heures en moyenne sur 4 semaines successives.

La rémunération visée au présent alinéa correspond au salaire de base versé au salarié mensuellement. Les éléments variables de rémunération sont versés selon leur propre périodicité.

Dans la mesure où la répartition du temps de travail des salariés relevant du service « Technique » de la société FIDELIA Assistance peut s'effectuer, du lundi au dimanche, sur 4 à 6 jours (effectués sur une même semaine), une prime dite de 6<sup>ème</sup> jour est mise en place. Le montant de cette prime est fixé à 120 euros bruts annuels. Elle est versée forfaitairement au 31 janvier de chaque année aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet service « Technique » présents dans la société à sa date de versement.

## **Article 26 – Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés des absences, des arrivées et des départs en cours de période de rotation**

### **26.1 *Absences***

En cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien du salaire ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée telle que prévue à l'article 25 du présent accord.

La récupération des absences, quel qu'en soit le motif, est interdite.

## ***26.2 Arrivées et/ou départs en cours de période de rotation***

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de rotation du fait de son entrée ou départ de la société FIDELIA Assistance au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen sur cette même période.

## **TITRE 4 – AMENAGEMENTS ET ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

---

### ***CHAPITRE 1 – ORGANISATION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL***

#### **Article 27 – Salariés concernés**

L'aménagement du temps de travail sur l'année peut concerner l'ensemble des salariés à temps partiel relevant des services « Technique » et « Standard » de la société FIDELIA Assistance.

**Il est précisé que ce dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, tel que négocié dans le présent accord, ne concerne pas les salariés à temps complet.**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la mise en œuvre d'un tel aménagement du temps de travail implique la nécessaire adhésion individuelle des salariés à temps partiel concernés.

#### **Article 28 – Période de référence**

La période de référence, en application des dispositions des articles L.3122-2 et suivants du code du travail, correspond à la période de 52 à 53 semaines consécutives démarrant un lundi et finissant un dimanche autour du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 et du 31 mai de l'année N.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par la présente section, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de semaines restant à courir avant l'échéance de la période de référence telle que définie par le présent article, soit du 4 janvier 2016 au 29 mai 2016.

#### **Article 29 – Durée du travail sur la période de référence**

La durée du travail sur la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N) est déterminée au regard de la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel ou par un avenant.

Cette référence horaire sera individualisée afin de tenir compte du droit à congés de chaque salarié concerné.

Le calcul du temps de travail effectif sur la période de référence sera effectué sur les bases suivantes :

**1 Décompte du temps de travail effectif théorique temps complet**

365 jours

- 104 (samedis / dimanches)
  - 25 jours de congés payés légaux
  - 11 jours de récupération
  - 2 jours Fidelia
  - 1 jour Convention Collective Nationale de l'Assistance
  - 1 jour de fractionnement (octroyé systématiquement chez Fidelia)
- = nombre de jours de travail effectif pour un temps complet (bénéficiant des seuls jours susmentionnés)

Nombre de jours de travail effectif pour un temps complet (bénéficiant des seuls jours susmentionnés) x 6.8h = Temps de travail effectif annuel temps complet

Sont décomptés de ce solde, le cas échéant, le(s) jour(s) d'ancienneté, le second jour de fractionnement, les jours issus de la conversion partielle du 1/13<sup>ème</sup> mois.

**2 Décompte du temps de travail effectif théorique temps partiel**

(Temps de travail effectif pour un temps complet x taux du temps partiel (ex 46%, 50%, 70.59%, 80%) - ajustements liés au décompte 1 pour 1 des congés supra-légaux

= Temps de travail effectif à temps partiel

A titre d'exemple, pour un salarié bénéficiant d'un droit complet à congés payés, de 11 jours de récupération et d'un jour de fractionnement, la durée du travail sur la période de référence sera de :

- 676,60 heures de temps de travail effectif si le salarié concerné travaille en moyenne 46% d'un temps complet,
- de 737,80 heures de temps de travail effectif si le salarié concerné travaille en moyenne 50% d'un temps complet,
- de 1052,80 heures de temps de travail effectif si le salarié concerné travaille en moyenne 70,59% d'un temps complet.
- et de 1196,80 heures de temps de travail effectif si le salarié concerné travaille en moyenne 80% d'un temps complet.

## **Article 30 – Modalités de l'organisation annuelle du travail applicables au Plateau Technique**

L'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel sur l'année visant à pouvoir répondre à la diversité des attentes des collaborateurs (père et mère de famille, étudiants, double emploi...), à l'intérieur de la période de référence, il est prévu plusieurs modalités de détermination de l'organisation annuelle du travail.

### **30.1 Annualisation « programmée »**

Cette organisation concerne les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% ou 50 % d'un temps complet, soit l'équivalent de 24 heures ou 17 heures hebdomadaires.

L'annualisation « programmée » répond aux souhaits des salariés à temps partiel désirant travailler, sur l'année, avec des périodes fixes de « haute » activité.

- *Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire du travail planifiée des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 5 heures par semaine ni supérieure à 34 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

Le nombre de semaines à 34 heures est fixé à 16 sur la période de référence. Pour ces semaines, la répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 5 jours.

Les autres semaines de l'année, à temps partiel, la répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 1 à 4 jours. La durée hebdomadaire du travail planifiée sur les semaines à temps partiel ne peut être inférieure à 5 heures par semaine ni supérieure à 27,2 heures par semaine.

- *Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire du travail planifiée des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 5 heures par semaine ni supérieure à 34 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

Le nombre de semaine à 34 heures est fixé à 8 sur la période de référence. Pour ces semaines, la répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 5 jours.

Les autres semaines de l'année, à temps partiel, la répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 1 à 3 jours. La durée hebdomadaire du travail planifiée sur les semaines à temps partiel ne peut être inférieure à 5 heures par semaine ni supérieure à 20,4 heures par semaine.

Les salariés pourront être amenés à travailler en fonction des besoins de l'activité les week-ends (samedi-dimanche ou samedi isolé) dans la limite de 3 week-ends par période de planification de 4 semaines, et pas plus de 3 week-ends travaillés consécutifs.

Afin de compenser l'éventuelle perte de rémunération qui résulterait de la modification apportée aux règles de planification des week-ends applicables avant l'entrée en vigueur du présent accord, il est prévu le versement d'une indemnité différentielle calculée sur les bases suivantes :

La référence retenue dans le présent accord pour le calcul de l'indemnité différentielle est de 30 samedis et 22 dimanches en moyenne par an quelle que soit la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel (70,59% ou 50% d'un temps complet).

Le calcul de l'indemnité différentielle est réalisé en comparant la planification individuelle du nombre de samedis et dimanches par salarié selon les principes détaillés en **annexe 6** du présent accord.

Le versement de l'indemnité différentielle sera réalisé sous forme d'avance versée mensuellement en fonction d'une « cible indicative » du nombre de samedis et de dimanches qui pourraient être planifiés sur l'année et régularisée à la fin de chaque trimestre en fonction des principes détaillés en **annexe 6** du présent accord.

Il est précisé que la « cible indicative » du nombre de samedis et de dimanches qui pourraient être planifiés sur l'année est fixée par la Direction sur la base des prévisions d'activité avant le début de la période de référence fixée à l'article 28 du présent accord.

Cette indemnité différentielle s'appliquera aux seuls salariés présents à la date de conclusion de cet accord qui opteront pour une annualisation « programmée » à 70,59% ou à 50% d'un temps complet.

Quelle que soit la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel (70,59% ou 50% d'un temps complet), la durée journalière d'une vacation est fixée à 5 ou 6,80 heures du lundi au vendredi et à 6,80 heures le samedi, dimanche.

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 23h00 du lundi au dimanche.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour

les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

Les salariés volontaires pour effectuer exclusivement des horaires au-delà de 20h45 (pour une durée déterminée de 8 semaines consécutives dans la limite de 24 semaines sur 12 mois glissants) bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement spécifique :

- Ces salariés feront l'objet d'une vigilance particulière par la médecine du travail.
- Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires de soirée pendant la durée de leur avenant.

Le salarié qui s'est engagé par avenant à réaliser des horaires de soirées peut néanmoins se rétracter sous réserve du respect d'un délai de préavis d'une semaine, sans avoir à indiquer de motif.

A l'issue de la période couverte par l'avenant, le salarié peut demander une adaptation de son planning pendant 1 semaine afin que ce dernier privilégie les horaires de soirées.

Sur la base du volontariat et sous réserve de besoins liés à l'activité, les salariés pourront pendant la période estivale (saison d'été) réaliser des horaires portant l'horaire de fin de poste à minuit, conformément aux dispositions précisées à **l'annexe 9** du présent accord.

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, et en dehors des semaines de travail à 34 heures, les salariés peuvent faire valoir :

- en dehors de la période estivale :  
5 indisponibilités totales, accolables ou non, par période de planification de 4 semaines ainsi que 1 à 2 disponibilités partielles par semaine dans la limite de 6 par période de planification de 4 semaines ;
- durant la période estivale :  
5 indisponibilités totales, accolables ou non, par période de planification de 4 semaines ainsi que 1 disponibilité partielle par semaine dans la limite de 3 par période de planification de 4 semaines ;

Il est précisé que les indisponibilités totales et/ou disponibilités partielles sur 4 semaines sont proratisées en cas de prise de semaine complète de congés payés ou de toute autre absence du salarié sur la période ainsi qu'en fonction du nombre de semaine à temps complet comprise dans la période de 4 ou 5 semaines.

Les règles communes applicables aux indisponibilités totales et/ou aux disponibilités partielles sont détaillées à **l'annexe 4** du présent accord.

### **30.2 Annualisation « au fil de l'eau »**

Cette organisation concerne les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% ou à 50 % d'un temps complet, soit l'équivalent de 24 heures ou 17 heures hebdomadaires.

L'annualisation « au fil de l'eau » répond aux souhaits des salariés à temps partiel qui s'accorderaient avec une organisation leur permettant d'avoir un planning de travail variable sur l'année tenant compte, « au fil de l'eau », de leurs contraintes personnelles et des besoins de leur service d'appartenance et de l'activité.

Deux options sont proposées :

➤ l'option « régularité »

- *Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, leur durée hebdomadaire du travail planifiée ne peut être inférieure à 16,8 heures par semaine ni supérieure à 30,4 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 3 à 5 jours.

- *Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire du travail planifiée ne peut être inférieure à 11,8 heures par semaine ni supérieure à 20,4 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 2 à 3 jours.

Les salariés concernés pourront être amenés à travailler en fonction des besoins de l'activité les week-ends (samedi-dimanche ou samedi isolé) dans la limite de 3 week-ends par période de planification de 4 semaines, et pas plus de 3 week-ends travaillés consécutifs.

Afin de compenser l'éventuelle perte de rémunération qui résulterait de la modification apportée aux règles de planification des week-ends applicables avant l'entrée en vigueur du présent accord, il est prévu le versement d'une indemnité différentielle calculée sur les bases suivantes :

La référence retenue dans le présent accord pour le calcul de l'indemnité différentielle est de 30 samedis et 22 dimanches en moyenne par an quelle que soit la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel (70,59% ou 50% d'un temps complet).

Le calcul de l'indemnité différentielle est réalisé en comparant la planification individuelle du nombre de samedis et dimanches par salarié selon les principes détaillés en **annexe 6** du présent accord.

Le versement de l'indemnité différentielle sera réalisé sous forme d'avance versée mensuellement en fonction d'une « cible indicative » du nombre de samedis et de dimanches qui pourraient être planifiés sur l'année et régularisée à la fin de chaque trimestre en fonction des principes détaillés en **annexe 6** du présent accord.

Il est précisé que la « cible indicative » du nombre de samedis et de dimanches qui pourraient être planifiés sur l'année est fixée par la Direction sur la base des prévisions d'activité avant le début de la période de référence fixée à l'article 28 du présent accord.

Cette indemnité différentielle s'appliquera aux seuls salariés présents à la date de conclusion de cet accord qui opteront pour une annualisation « au fil de l'eau » à 70,59% ou à 50% d'un temps complet.

Quelle que soit la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel (70,59% ou 50% d'un temps complet), la durée journalière d'une vacation est fixée à 5 ou 6,80 heures du lundi au vendredi et à 6,80 heures le samedi, dimanche.

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 23h00 du lundi au dimanche.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

Les salariés volontaires pour effectuer exclusivement des horaires au-delà de 20h45 (pour une durée déterminée de 8 semaines consécutives dans la limite de 24 semaines sur 12 mois glissants) bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement spécifique :

- Ces salariés feront l'objet d'une vigilance particulière par la médecine du travail.
- Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires de soirée pendant la durée de leur avenant.

Le salarié qui s'est engagé par avenant à réaliser des horaires de soirées peut néanmoins se rétracter sous réserve du respect d'un délai de préavis d'une semaine, sans avoir à indiquer de motif.

A l'issue de la période couverte par l'avenant, le salarié peut demander une adaptation de son planning pendant 1 semaine afin que ce dernier privilégie les horaires de soirées.

Sur la base du volontariat et sous réserve de besoins liés à l'activité, les salariés pourront pendant la période estivale (saison d'été) réaliser des horaires portant l'horaire de fin de poste à minuit, conformément aux dispositions précisées à l'**annexe 9** du présent accord.

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, les salariés à temps partiel travaillant en moyenne :

- 70,59% d'un temps complet peuvent faire valoir une indisponibilité totale par semaine, soit 4 indisponibilités totales par période de planification de 4 semaines ;
- 50% d'un temps complet peuvent faire valoir 2 à 3 indisponibilités totales par semaine dans la limite de 10 par période de planification de 4 semaines, réparties comme suit : 6 indisponibilités totales majeures et 4 indisponibilités totales mineures par période de planification de 4 semaines.

En revanche, les salariés, quelle que soit la durée prévue par leur contrat de travail (70,59% ou 50% d'un temps complet), ne peuvent pas faire valoir de disponibilité partielle.

Il est précisé que les indisponibilités totales sur 4 semaines sont proratisées en cas de prise de semaine complète de congés payés ou de toute autre absence du salarié sur la période.

Les règles communes applicables aux indisponibilités totales et/ou aux disponibilités partielles sont détaillées à l'**annexe 4** du présent accord.

#### ➤ l'option « dynamique »

- Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet :

A l'intérieur de la période de référence, leur durée hebdomadaire du travail planifiée ne peut être inférieure à 5 heures par semaine ni supérieure à 34 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées

maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 1 à 5 jours.

- *Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, leur durée hebdomadaire du travail planifiée ne peut être inférieure à 5 heures par semaine ni supérieure à 27,2 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 1 à 4 jours.

Les salariés concernés pourront être amenés à travailler en fonction des besoins de l'activité les week-ends (samedi-dimanche ou samedi isolé) dans la limite de 3 week-ends par période de planification de 4 semaines, et pas plus de 3 week-ends travaillés consécutifs.

Afin de compenser l'éventuelle perte de rémunération qui résulterait de la modification apportée aux règles de planification des week-ends applicables avant l'entrée en vigueur du présent accord, il est prévu le versement d'une indemnité différentielle calculée sur les bases suivantes :

La référence retenue dans le présent accord pour le calcul de l'indemnité différentielle est de 30 samedis et 22 dimanches en moyenne par an quelle que soit la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel (70,59% ou 50% d'un temps complet).

Le calcul de l'indemnité différentielle est réalisé en comparant la planification individuelle du nombre de samedis et dimanches par salarié selon les principes détaillés en **annexe 6** du présent accord.

Le versement de l'indemnité différentielle sera réalisé sous forme d'avance versée mensuellement en fonction d'une « cible indicative » du nombre de samedis et de dimanches qui pourraient être planifiés sur l'année et régularisée à la fin de chaque trimestre en fonction des principes détaillés en **annexe 6** du présent accord.

Il est précisé que la « cible indicative » du nombre de samedis et de dimanches qui pourraient être planifiés sur l'année est fixée par la Direction sur la base des prévisions d'activité avant le début de la période de référence fixée à l'article 28 du présent accord.

Cette indemnité différentielle s'appliquera aux seuls salariés présents à la date de conclusion de cet accord qui opteront pour une annualisation « au fil de l'eau » à 70,59% ou à 50% d'un temps complet.

Quelle que soit la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel (70,59% ou 50% d'un temps complet), la durée journalière d'une vacation est fixée à 5 ou 6,80 heures du lundi au vendredi et à 6,80 heures le samedi, dimanche.

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 23h00 du lundi au dimanche.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

Les salariés volontaires pour effectuer exclusivement des horaires au-delà de 20h45 (pour une durée déterminée de 8 semaines consécutives dans la limite de 24 semaines sur 12 mois glissants) bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement spécifique :

- Ces salariés feront l'objet d'une vigilance particulière par la médecine du travail.
- Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires de soirée pendant la durée de leur avenant.

Le salarié qui s'est engagé par avenant à réaliser des horaires de soirées peut néanmoins se rétracter sous réserve du respect d'un délai de préavis d'une semaine, sans avoir à indiquer de motif.

A l'issue de la période couverte par l'avenant, le salarié peut demander une adaptation de son planning pendant 1 semaine afin que ce dernier privilégie les horaires de soirées.

Sur la base du volontariat et sous réserve de besoins liés à l'activité, les salariés pourront pendant la période estivale (saison d'été) réaliser des horaires portant l'horaire de fin de poste à minuit, conformément aux dispositions précisées à **l'annexe 9** du présent accord.

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, les salariés travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet, peuvent faire valoir :

- 5 indisponibilités totales, accolables ou non, par période de planification de 4 semaines,
- une disponibilité partielle par semaine, soit 4 disponibilités partielles par période de planification de 4 semaines.

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, les salariés travaillant en moyenne 50% d'un temps complet, peuvent faire valoir :

- 6 indisponibilités totales, dont 5 accolables ou non, par période de planification de 4 semaines réparties comme suit : 5 indisponibilités totales majeures et 1 indisponibilité totale mineure par période de planification de 4 semaines,
- 1 à 2 disponibilités partielles par semaine dans la limite de 6 disponibilités partielles par période de planification de 4 semaines.

Il est précisé que les indisponibilités totales et/ou disponibilités partielles sur 4 semaines sont proratisées en cas de prise de semaine complète de congés payés ou de toute autre absence du salarié sur la période.

Les règles communes applicables aux indisponibilités totales et/ou aux disponibilités partielles sont détaillées à l'**annexe 4** du présent accord.

### ***30.3 Annualisation sur la base de 80% d'un temps complet***

A titre préalable, il est rappelé que l'annualisation sur la base de 80% d'un temps complet n'est pas de droit pour les salariés à temps partiel et/ou à temps complet.

Le nombre de poste ouvert par site sur la base de 80% d'un temps complet, soit l'équivalent de 27,20 heures hebdomadaires, sera défini par la société FIDELIA Assistance en fonction des besoins de son activité.

Les salariés à temps partiel et/ou à temps complet intéressés par un tel contrat pourront présenter leur candidature auprès de la Direction des Ressources Humaines. Celle-ci s'engage à leur apporter une réponse, qu'elle soit positive ou négative, dans un délai maximum d'un mois, l'absence de réponse dans le délai imparti valant refus.

Il est précisé que si le nombre de candidatures excède le nombre de postes ouverts sur la base d'un 80% d'un temps complet, les candidatures seront examinées en fonction des critères suivants :

1. Ancienneté,
2. Age (à ancienneté équivalente)

Si les candidatures de salariés à Temps complet et/ou de salariés à Temps partiel, retenues sur les postes à 80% font apparaître un solde « Equivalent Temps Plein » négatif, des postes à temps partiel ou à temps complet seront ouverts à l'initiative de la Direction à concurrence de ce solde.

Si les candidatures de salariés à Temps complet et/ou de salariés à Temps partiel, retenues sur les postes à 80% font apparaître un solde « Equivalent Temps Plein » positif, il en sera tenu compte dans le cadre des ouvertures de postes à venir et celui-ci pourra équilibrer un solde négatif ultérieur.

A titre transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les candidatures des salariés à temps partiel seront examinées en priorité en fonction des deux critères susvisés. A cette échéance, le nombre de postes ouverts à 80% d'un temps complet pourra aller jusqu'à 20 postes.

La période de référence s'organise sur la base d'une rotation de 4 semaines successives et la durée du travail moyenne de cette rotation est fixée à 80% d'un temps complet, soit l'équivalent de 27,20 heures de temps de travail effectif.

A l'intérieur de la rotation de 4 semaines successives, la durée hebdomadaire du travail planifiée ne peut être inférieure à 20,40 heures par semaine ni supérieure à 34 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche, sur 3 à 5 jours.

Les salariés concernés seront planifiés un week-end (samedi-dimanche) par période de 4 semaines.

La durée journalière d'une vacation est fixée à 5 ou 6,80 heures du lundi au vendredi et à 6,80 heures le samedi, dimanche.

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 23h00 du lundi au dimanche.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h30 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h30.

Les salariés volontaires pour effectuer exclusivement des horaires au-delà de 20h45 (pour une durée déterminée de 8 semaines consécutives dans la limite de 24 semaines sur 12 mois glissants) bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement spécifique :

- Ces salariés feront l'objet d'une vigilance particulière par la médecine du travail.

- Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires de soirée pendant la durée de leur avenant.

Le salarié qui s'est engagé par avenant à réaliser des horaires de soirées peut néanmoins se rétracter sous réserve du respect d'un délai de préavis d'une semaine, sans avoir à indiquer de motif.

A l'issue de la période couverte par l'avenant, le salarié peut demander une adaptation de son planning pendant 1 semaine afin que ce dernier privilégie les horaires de soirées.

Sur la base du volontariat et sous réserve de besoins liés à l'activité, les salariés pourront pendant la période estivale (saison d'été) réaliser des horaires portant l'horaire de fin de poste à minuit, conformément aux dispositions précisées à l'**annexe 9** du présent accord.

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, les salariés peuvent faire valoir une indisponibilité totale par semaine (du lundi au vendredi), soit 4 indisponibilités totales par période de planification de 4 semaines.

En revanche, ils ne peuvent pas faire valoir de disponibilité partielle.

Les règles communes applicables aux indisponibilités totales sont détaillées à l'**annexe 4** du présent accord.

### ***30.4 Dispositions communes aux différents types d'annualisation***

Pour l'année de mise en place, chaque salarié présent avant la date de signature du présent accord, se verra remettre par son responsable hiérarchique au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2015, une note explicative lui donnant le choix du système d'annualisation.

Le choix du salarié sera confirmé par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Au cours de la première période complète d'annualisation, le salarié pourra revoir son choix du système d'annualisation pour la période suivante, à la condition que la demande soit faite au plus tard 10 semaines avant le début de la nouvelle période d'annualisation. Dans ce cas, la modification prendra effet à compter de la nouvelle période d'annualisation de l'année considérée. Il sera fait droit à cette demande à temps de travail équivalent (exemple : demande de changement d'une formule 70,59% « dynamique » vers une formule 70,59% « régularité », ou d'une formule 50% « régularité » vers une formule 50% « programmée »....).

Au-delà de la première période complète d'annualisation, le salarié pourra revoir son choix du système d'annualisation pour la période suivante, à la condition que la demande soit faite au plus tard 10 semaines avant le début de la nouvelle période d'annualisation. Il sera fait droit à cette demande à temps de travail équivalent.

Afin de prendre en compte la particularité de cette organisation du temps de travail spécifique aux salariés à temps partiel, une prime exceptionnelle est mise en place pour les

salariés (à temps partiel et/ou à temps complet) qui feront le choix de signer un avenant d'adhésion à l'une des formules d'annualisation prévues au présent accord.

Le montant de cette prime est fixé à 1.500 euros bruts versé en trois fois, comme suit :

- un premier versement de 750 euros bruts lors de l'entrée dans l'un des dispositifs d'annualisation (le 4 janvier pour la période transitoire initiale, autour du 1<sup>er</sup> juin au-delà),
- un second versement de 500 euros bruts à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'entrée dans l'un des dispositifs d'annualisation,
- et un dernier versement de 250 euros bruts à l'issue des 12 premiers mois suivant l'entrée dans l'un des dispositifs d'annualisation.

Il est précisé que cette prime est exceptionnelle et forfaitaire et ce quelle que soit la formule d'annualisation et le volume horaire (50%, 70,59% ou 80%) retenus par le salarié à temps partiel.

Cette prime exceptionnelle et forfaitaire s'appliquera aux seuls salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée en cours à la date de signature du présent accord et ayant choisi de signer un avenant d'adhésion à l'une des formules d'annualisation prévues au présent article.

Cette prime ne s'applique pas aux salariés sollicitant un congé parental d'éducation à temps partiel, compte-tenu du caractère temporaire du passage à temps partiel.

Cette prime versée en 3 fois ne peut être perçue par les salariés concernés qu'une seule fois, quelles que soient les modifications du volume horaire susceptibles d'intervenir par la suite.

## **Article 31 – Modalités de l'organisation annuelle du travail applicables au Standard**

### ***31.1 Annualisation « programmée »***

Cette organisation concerne les salariés à temps partiel « week-end » travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet, soit l'équivalent de 24 heures hebdomadaires.

L'annualisation « programmée » répond aux souhaits des salariés à temps partiel désirant travailler, sur l'année, avec des périodes fixes de « haute » activité.

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire du travail planifiée des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 6,80 heures par semaine ni supérieure à 34 heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

Le nombre de semaines à 34 heures est fixé à 18 sur la période de référence. Les autres semaines de l'année, le salarié relève de l'annualisation « au fil de l'eau » 46% d'un temps complet décrite à l'article 31.2 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue :

- du lundi au dimanche sur 5 jours, pendant les semaines de travail à 34 heures,
- et du vendredi au lundi, sur 3 ou 4 jours, en dehors des semaines de travail à 34 heures.

La durée journalière d'une vacation est fixée à 6,80 heures et les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 21h00.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h00.

Les salariés concernés pourront être amenés à travailler, par période de 4 semaines successives :

- 1,5 week-ends (samedi-dimanche) en moyenne, pendant les semaines de travail à 34 heures, (soit du lundi au dimanche),
- et 3 week-ends (samedi-dimanche), en dehors des semaines de travail à 34 heures (soit du vendredi au lundi), étant précisés que les salariés concernés ne pourront pas travailler plus de 3 week-ends successifs.

### ***31.2 Annualisation « au fil de l'eau »***

Cette organisation concerne les salariés à temps partiel « week-end » travaillant en moyenne 70,59% ou à 46% d'un temps complet du vendredi au lundi, soit l'équivalent de 24 heures ou 15,64 heures hebdomadaires.

- *Pour les salariés à temps partiel »week-end » travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, leur durée hebdomadaire du travail planifiée ne peut être inférieure à 13,6 heures par semaine ni supérieure à 34

heures par semaine et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue :

- du vendredi au lundi, sur 2 à 4 jours,
  - ainsi que ponctuellement sur 1 autre jour de la semaine (du mardi au jeudi) afin d'atteindre 70,59% d'un temps complet en moyenne sur la période de référence.
- *Pour les salariés à temps partiel « week-end » travaillant en moyenne 46% d'un temps complet :*

A l'intérieur de la période de référence, leur durée hebdomadaire du travail planifiée peut être comprise entre 0 heure et 27,2 heures par semaine sans toutefois entraîner un dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires prévues à l'article 4 du présent accord.

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du vendredi au lundi sur 0 à 4 jours.

La durée journalière d'une vacation est fixée à 6,80 heures et les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 21h00.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 seront majorées de 40% étant précisé que cette majoration ne confère pas aux heures accomplies dans cette tranche horaire la qualification d'heures supplémentaires ni d'horaire de nuit. Ce taux est porté à 70% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 le samedi, 80% pour les heures effectuées entre 20h45 et 21h00 le dimanche.

Il est précisé que ces différents taux de 70% et 80% incluent déjà les majorations prévues pour le travail des samedi et dimanche et ne se cumulent donc pas.

Pour les jours fériés, le taux est de 150%. Il est identique pour les horaires de soirées et de journées, il n'y a donc pas de majoration supplémentaire sur la plage 20h45 et 21h00.

Par période de 4 semaines successives, les salariés concernés pourront notamment être amenés à travailler 3 week-ends (samedi-dimanche), étant précisé qu'ils ne pourront pas travailler plus de 3 week-ends successifs.

### ***31.3 Dispositions communes aux deux types d'annualisation***

Pour l'année de mise en place, chaque salarié présent avant la date de signature du présent accord, se verra remettre par son responsable hiérarchique au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2015, une note explicative lui donnant le choix du système d'annualisation.

Le choix du salarié sera confirmé par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Au cours de la première période complète d'annualisation, le salarié pourra revoir son choix du système d'annualisation pour la période suivante, à la condition que la demande soit faite au plus tard 10 semaines avant le début de la nouvelle période d'annualisation. Dans ce cas, la modification prendra effet à compter de la nouvelle période d'annualisation de l'année considérée. Il sera fait droit à cette demande à temps de travail équivalent.

Au-delà de la première période complète d'annualisation, le salarié pourra revoir son choix du système d'annualisation pour la période suivante, à la condition que la demande soit faite au plus tard 10 semaines avant le début de la nouvelle période d'annualisation. Il sera fait droit à cette demande à temps de travail équivalent.

Afin de prendre en compte la particularité de cette organisation du temps de travail spécifique aux salariés à temps partiel, une prime exceptionnelle est mise en place pour les salariés (à temps partiel ou à temps complet) qui feront le choix de signer un avenant d'adhésion à l'une des formules d'annualisation prévues au présent article.

Le montant de cette prime est fixé à 1.500 euros bruts versé en trois fois, comme suit :

- un premier versement de 750 euros bruts lors de l'entrée dans l'un des dispositifs d'annualisation (le 4 janvier pour la période transitoire initiale, autour du 1<sup>er</sup> juin au-delà)
- un second versement de 500 euros bruts à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'entrée dans l'un des dispositifs d'annualisation,
- et un dernier versement de 250 euros bruts à l'issue des 12 premiers mois suivant l'entrée dans l'un des dispositifs d'annualisation.

Il est précisé que cette prime est exceptionnelle et forfaitaire et ce quelle que soit la formule d'annualisation et le volume horaire (46% ou 70,59%) retenus par le salarié à temps partiel.

Cette prime exceptionnelle et forfaitaire s'appliquera aux seuls salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée en cours à la date de signature du présent accord et ayant choisi de signer un avenant d'adhésion à l'une des formules d'annualisation prévues au présent article.

Cette prime ne s'applique pas aux salariés sollicitant un congé parental d'éducation à temps partiel, compte-tenu du caractère temporaire du passage à temps partiel.

Cette prime versée en 3 fois ne peut être perçue par les salariés concernés qu'une seule fois, quelles que soient les modifications du volume horaire susceptibles d'intervenir par la suite.

## **Article 32 – Modalités de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail**

### ***32.1 Dispositions générales***

Afin de donner aux salariés à temps partiels une nécessaire prévisibilité pour organiser leur emploi du temps, le planning de leurs jours et horaires de travail pour la période de planification (4 ou 5 semaines) à venir est publié :

- au moins 3 semaines à l'avance pour les salariés relevant du service « Standard »,
- et au moins 4 semaines à l'avance pour les salariés relevant du service « Technique ».

### ***32.2 Dispositions particulières à l'annualisation « programmée »***

Pour les salariés relevant de l'annualisation « programmée » prévue aux articles 30.1 et 31.1 du présent accord, la Direction communique, 12 semaines avant la fin de période d'annualisation N pour la période N+1, un calendrier spécifique à cette formule présentant deux types de semaines :

- les semaines pendant lesquelles, il ne sera pas positionné de semaines à 34 heures,
- les semaines pendant lesquelles, il pourra être positionné des semaines à 34 heures.

Les salariés concernés font état de leurs préférences au plus tard 10 semaines avant le début de la période d'annualisation pour la pose de leurs semaines à 34 heures sur la base des besoins quantifiés par la Direction.

Le calendrier spécifique susvisé sera affiché sur l'intranet de l'entreprise (à la date de signature de l'accord l'intranet est dénommé Wikidélia), consultable par tous les salariés.

Les semaines à 34 heures peuvent être choisies parmi les périodes suivantes :

➤ Pour les salariés relevant du Plateau Technique :

- 4 semaines intégrant la période de Noël, (pouvant débuter une semaine avant la quinzaine de noël et du jour de l'an et pouvant s'achever une semaine après la quinzaine de noël et du jour de l'an)

- 4 semaines autour des vacances de février (pouvant débuter une semaine avant la période des vacances scolaires et pouvant s'achever une semaine après la période des vacances scolaires)
- 4 semaines autour de la période des vacances de Pâques (pouvant débuter une semaine avant la période des vacances scolaires et pouvant s'achever une semaine après la période des vacances scolaires)
- 12 semaines autour des vacances d'été (ces semaines pouvant être fixées sur les mois de juin à septembre)
- 4 semaines autour des vacances de Toussaint (pouvant débuter une semaine avant la période des vacances scolaires et pouvant s'achever une semaine après la période des vacances scolaires)

➤ Pour les salariés relevant du Standard

- 2 semaines pour les vacances de Noël (semaines de vacances scolaires)
- 4 semaines pour les vacances de février (pouvant débuter une semaine avant la période des vacances scolaires et pouvant s'achever une semaine après la période des vacances scolaires)
- 4 semaines pour les vacances de Pâques (pouvant débuter une semaine avant la période des vacances scolaires et pouvant s'achever une semaine après la période des vacances scolaires)
- 4 semaines au mois de mai
- 12 semaines autour des vacances d'été (ces semaines pouvant être fixées sur les mois de juin à septembre)
- 2 semaines pour les vacances de la Toussaint (pouvant débuter une semaine avant la période des vacances scolaires et pouvant s'achever une semaine après la période des vacances scolaires)

Si un arbitrage est nécessaire, il est réalisé sur la base des règles d'octroi des congés payés, afin de fixer les semaines à 34 heures des salariés concernés avant le démarrage de la période. Ainsi chaque salarié ayant opté pour ce système d'annualisation a connaissance avant le début de la période d'annualisation des semaines à 34 heures qu'il doit effectuer.

Si cet arbitrage conduit à un refus du salarié, il se verra proposer deux autres semaines pour chacun des refus. Le salarié choisira entre ces deux semaines proposées.

Exceptionnellement, pour la période transitoire, ces périodes feront l'objet d'une adaptation spécifique afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une période de positionnement des semaines à 34 heures plus large que les périodes susmentionnées.

Si une réforme des rythmes scolaires était amené à modifier substantiellement les périodes de vacances, les dispositions du présent article pourraient être révisées afin d'y être adaptées.

*En fonction du nombre de collaborateurs qui choisiront l'annualisation programmée, le nombre de semaines éligibles aux choix des collaborateurs pourra être ré-évalué à la hausse pour l'année suivante.*

## **Article 33 – Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail**

Une fois les plannings publiés les horaires et jours de travail des salariés ne sont plus modifiables, sauf accord des salariés concernés ou demande d'échange à leur initiative.

En effet, les salariés d'un même service ont la possibilité d'échanger entre eux leurs horaires et/ou jours de travail.

Les règles communes applicables aux échanges d'horaire et/ou jours de travail entre salariés sont détaillées à l'**annexe 3** du présent accord.

## **Article 34 – Modalités pour le décompte des heures complémentaires**

### ***34.1 En cours de période de référence***

Les heures complémentaires sont réalisées sur la base du volontariat.

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire planifié conformément aux articles 30 et 31 du présent accord, étant précisé que la possibilité offerte aux salariés d'échanger leurs horaires et/ou jours de travail prévue à l'article 33 du présent accord ne saurait donner lieu au déclenchement d'heures complémentaires. Il est précisé que les heures complémentaires réalisées en cours de période de référence sur la base exclusive du volontariat sont payées au salarié concerné le mois suivant leur réalisation.

### ***34.2 En fin de période de référence***

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée du travail sur la période de référence fixée conformément à l'article 29 du présent accord, à l'exclusion des heures visées ci-dessus.

Ces heures complémentaires sont payées au salarié concerné le mois suivant la fin de la période de référence, à l'exclusion des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence et visées ci-dessus.

### ***34.3 Dispositions communes***

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié titulaire d'un contrat de travail à temps partiel aménagé sur l'année ne peut être supérieur au tiers de la durée annuelle de travail de référence.

En application des dispositions légales, les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée du travail mensuelle lissée stipulée dans le contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 10%.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée mensuelle théorique de travail de référence stipulée dans le contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

Lorsque l'horaire moyen réellement accompli sur l'année par un salarié ayant acquis et pris tous ses jours de congés payés, a dépassé en moyenne de deux heures au moins par semaine l'horaire stipulé dans le contrat à temps partiel aménagé, celui-ci est modifié par l'employeur, qui dispose d'un préavis de 7 jours pour la mise en œuvre et l'information du salarié concerné, sauf opposition de celui-ci. L'horaire modifié est alors égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Il est enfin rappelé que les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel aménagé sur l'année n'ont pas vocation à réaliser d'heures supplémentaires.

## **Article 35 – Modalités de rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la période de référence. La rémunération visée au présent alinéa correspond au salaire de base versé au salarié mensuellement. Les éléments variables de rémunération sont versés selon leur propre périodicité.

## **Article 36 – Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence**

### ***36.1 Absence***

En cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée telle que prévue à l'article 35 du présent accord.

La récupération des absences, quel qu'en soit le motif, est interdite.

### ***36.2 Arrivées et/ou départs en cours de période de référence***

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou départ de la société FIDELIA Assistance au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen sur cette même période.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié concerné avec les majorations applicables aux heures complémentaires.

PROJET

## ***CHAPITRE 2 – ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL***

### **Article 37 – Salariés concernés**

L'organisation du temps de travail dans un cadre hebdomadaire concerne les salariés à temps partiel « semaine » travaillant du lundi au vendredi inclus et relevant du service « Standard » de la société FIDELIA Assistance.

Elle concerne également les salariés à temps partiel relevant du service « Technique » et notamment ceux qui auraient refusé d'adhérer aux dispositifs d'organisation annuelle du temps de travail prévue au Titre 4 – Chapitre 1 du présent accord.

### **Article 38 – Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail des salariés visés au présent chapitre est fixée à 70,59% d'un temps complet (soit 24 heures de temps de travail effectif) ou à 50% d'un temps complet (soit 17 heures de temps de travail effectif).

### **Article 39 – Modalité de l'organisation du temps de travail applicables au Standard**

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au vendredi inclus sur 5 jours soit :

- 4,80 heures de travail effectif par jour pour les salariés travaillant 70,59% d'un temps complet.
- 3,40 heures de travail effectif par jour pour les salariés travaillant 50% d'un temps complet,

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h30 et 18h30 pour les salariés concernés.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les horaires et jours de travail sont prévus dans le contrat de travail de chacun des salariés concernés.

## Article 40 – Modalités de l'organisation du temps de travail applicables au Plateau Technique

La répartition du temps de travail de chacun des salariés s'effectue, du lundi au dimanche inclus sur 3 à 4 jours comme suit :

- 3 vacations de 6,80 heures et 1 vacation de 5 heures pour les salariés travaillant 74,70% d'un temps complet, soit un total de 25,4 heures hebdomadaires,
- 2 vacations de 6,80 heures et 1 vacation de 5 heures pour les salariés travaillant 54,70% d'un temps complet, soit un total de 18,60 heures hebdomadaires.

Il est précisé que la planification des jours et plages horaires hebdomadaires sont fixes et identiques d'une semaine sur l'autre afin de répondre aux contraintes de couverture de l'activité.

Il en résulte que les salariés concernés ne bénéficient d'aucune indisponibilité totale et/ou disponibilité partielle. Par ailleurs, la possibilité d'échanger entre eux leurs horaires et/ou jours de travail est restreinte. Les échanges doivent s'opérer entre les plages horaires de même durée et uniquement au sein d'une même journée.

Les autres règles communes applicables aux échanges d'horaire et/ou jours de travail entre salariés sont détaillées à **l'annexe 3** du présent accord.

Les plages horaires de travail quotidiennes sont comprises entre 7h00 et 23h00 du lundi au dimanche.

A titre indicatif, les plages horaires en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées, par service, en **annexe 2**. Les plages horaires pourront être amenées à évoluer en fonction des besoins de l'activité.

Dans ce cas, les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur les éventuelles évolutions apportées à ces plages horaires.

Les répartitions contractuelles d'horaire au sein de la semaine en vigueur à la date de signature du présent accord sont détaillées en **annexe 10**. Les répartitions ainsi listées ne sont pas exhaustives et peuvent évoluer en fonction des besoins liés à l'activité de l'entreprise.

Le salarié fera connaître par mail au service des Ressources Humaines, ses souhaits de répartition contractuelle d'horaires, en indiquant ses 3 priorités classées par ordre de préférence (ex priorité 1 : formule A option 1 à 54,70%, priorité 2 : formule B option 2 à 54,70%, priorité 3 : formule A option 2 à 54,70%).

Les besoins quantifiés sur chacune des combinaisons horaires seront affichés par l'entreprise.

En cas d'arbitrage entre plusieurs salariés positionnés sur une même formule, il sera tenu compte de l'ordre des priorités.

En cas d'arbitrage entre plusieurs salariés positionnés sur une même formule et une même priorité, il sera tenu compte :

- de l'ancienneté
- à ancienneté équivalente de l'existence ou non d'un second emploi en dehors de Fidelia Assistance. Le salarié retenu sera alors celui pouvant justifier de l'ancienneté la plus importante dans son second emploi.

Si cet arbitrage conduit à un refus du salarié, il se verra présenter deux propositions à son refus. Le salarié choisira entre ces deux propositions.

PROJET

## ***CHAPITRE 3 – GARANTIE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL***

### **Article 41 – Accès au temps complet**

En cas de poste à pourvoir à temps complet, le salarié à temps partiel en CDI, qui se porte candidat, bénéficie d'un accès automatique au poste à temps complet, à fonction et affectation équivalente (affectation dans un Département ou un Service), quel que soit le site de travail demandé.

En cas de poste à pourvoir à temps complet, concernant une fonction identique mais une affectation différente autre Département ou autre Service), ou concernant une autre fonction, le salarié à temps partiel en CDI qui se porte candidat bénéficie d'une priorité d'examen de sa candidature, quel que soit le site de travail demandé.

### **Article 42 – Accès au temps partiel**

Conformément à l'article L.3123-8 du code du travail, « les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L.3123-14-1 ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L.3123-14-3, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. »

### **Article 43 – Egalité de traitement et d'emploi**

Les salariés à temps partiel en CDI ou en CDD bénéficient d'une égalité de traitement en matière :

- d'évolution de carrière (entretiens annuels, mobilité et promotions),
- d'évolution salariale (mesures collectives et individuelles),
- d'accès à la formation professionnelle continue,
- d'accès aux missions spécifiques attachées à leur fonction telles que celles de formateur, membres de groupes de travail...

Un outil d'évaluation spécifique, précisant, pour chaque période de planification, les heures travaillées et leur répartition (soirées, week-end...) est mis à disposition des responsables et tient compte des spécificités du temps partiel.

Un bilan annuel est réalisé sur l'ensemble du travail à temps partiel et remis à la Commission désignée par le Comité d'entreprise et chargée de l'examen du Bilan Social : les éléments ci-dessus donneront lieu à un examen spécifique.

Notamment, un bilan est réalisé chaque année à cette occasion, sur les situations des salariés à temps partiel, n'ayant pas bénéficié d'évolutions (de carrière, de rémunération) depuis 3 ans.

Par ailleurs au regard des cotisations retraite, le salarié à temps partiel qui le souhaite pourra à ses frais cotiser à taux plein.

#### **Article 44 – Participation aux frais de transport**

Les salariés bénéficient des prises en charge de frais de transport dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Toutefois, à partir de 22h30 heures, il est mis en œuvre un service de taxi par la société FIDELIA Assistance, laquelle via un compte spécifique, prend en charge directement la course du salarié qui souhaite quitter la société en taxi :

- à hauteur de 20 euros par trajet : pour les salariés demeurant en Région Parisienne en zone urbaine RATP/SNCF 1 à 4, ou demeurant à moins de 20 km des bureaux pour les sites de Tours et Nantes,
- à hauteur de 25 euros par trajet : pour les salariés demeurant en Région Parisienne en zone urbaine RATP/SNCF 5 et 6, ou demeurant à plus de 20 km des bureaux pour les sites de Tours et Nantes.

Le salarié qui aura fait appel à un taxi directement avancera ses frais et pourra demander via une note de frais, le remboursement de la course dans les limites ci-dessus.

De même, dans le cas où le service de taxi refuse la prise en charge directe d'une partie seulement de la course par la société FIDELIA Assistance, le salarié devra avancer ses frais de taxis.

Ces sommes s'entendent dans la limite des frais réellement exposés.

La course est à destination du lieu du choix du salarié. Elle démarre aux bureaux de la société FIDELIA Assistance (ou en un autre lieu, avec dans ce cas accord préalable d'un Responsable).

#### **Article 45 – Participation aux frais de repas**

Les salariés à temps partiel ou à temps complet bénéficient de la prise en charge partielle de leur frais de repas (restauration collective, chèques restaurant ou prime panier) pour toute plage de 5 heures effectives ou plus.

## **Article 46 – Temps de pause pendant les plages horaires égales à 5 heures**

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à travailler pendant des plages horaires inférieures à 6 heures, lesquelles ne comportent pas de coupure repas.

Afin de permettre au salarié qui accomplit une plage de 5h de prendre un repas rapide dans les locaux affectés à cet effet sur son lieu de travail, il est instauré un temps de pause rémunéré, assimilé à une période de travail effectif, égale à 20 minutes par plage.

Cette pause est à prendre, durant la plage horaire de 5h, en fonction de l'activité des Plateaux d'Assistance.

## **Article 47 – Communication**

Les communications vers les salariés à temps partiel sont assurées par l'envoi des notes et informations diverses suffisamment à l'avance compte tenu de leur présence partielle sur la semaine et le mois.

Les informations individuelles sont systématiquement envoyées au domicile du salarié, y compris celles relatives à la Formation.

L'entreprise déploie des outils informatiques permettant un accès distant des salariés aux informations de l'entreprise. Ils pourront notamment accéder aux plannings de travail :

- afin d'en prendre connaissance à tout moment
- de pouvoir, avec les autres salariés à temps partiel ou à temps complet, effectuer les échanges possibles de jours et horaires via une bourse d'échange informatisée.

## **Article 48 – Travail des jours fériés**

Un contrôle de l'équité dans la planification des jours fériés des salariés à temps partiels sur la période de référence de 12 mois sera réalisé par la planification.

Les salariés à temps partiel annualisé à 50%, 70% ou 80% d'un temps complet seront planifiés à minima 2 jours fériés (2 plages horaires de 6,8h) sur la période de référence de 12 mois.

Cette équité ne peut être respectée pour les salariés ayant opté pour un temps partiel hebdomadaire fixe dans la mesure où les jours travaillés ne coïncident pas nécessairement avec la moyenne de planification des jours fériés susvisée.

## **TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES**

---

### **Article 49 - Conséquences du présent accord**

Comme rappelé à l'article 1, le présent accord annule et remplace toute pratique, usage, engagement unilatéral listés à **l'annexe 1** du présent accord, applicable au sein de ces services, ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant le même objet.

### **Article 50 - Règlement des litiges**

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

### **Article 51 - Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature ou, le cas échéant, à l'issue du délai d'opposition.

La majoration de 40% sur la plage horaire 20h45 – 21h30 entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015 (paiement sur la paye de novembre 2015).

La mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail débutera tel que prévu à l'article 28.

Les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'annualisation entreront ainsi en vigueur au 4 janvier 2016.

### **Article 52- Révision et dénonciation de l'accord**

Les demandes de révision pourront intervenir à tout moment durant l'application du présent accord. La partie qui prendra l'initiative de la révision devra en informer chacun des signataires par lettre recommandée AR et indiquer le ou les articles concernés.

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle de l'avenant de révision.

L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de \_\_\_\_\_ suivant la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions légales, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

#### **Article 53 - Dépôt légal et publicité**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version papier signée et une version électronique) à la DIRECCTE compétente et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original de l'accord.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 2015

**ANNEXE 1 – LISTE DES PRATIQUES, USAGES ET/OU ENGAGEMENT UNILATERAL  
AUQUEL LE PRESENT ACCORD SE SUBSTITUE**

Dénomination de l'usage	Descriptif de l'usage
Amplitude horaire de 7h -20h45 applicable aux CDD de surcroît	Usage d'intégrer aux contrats de surcroît temporaire d'activité du plateau technique une plage horaire limitée à 20h45.
2,5 week-ends planifiés chaque mois pour les salariés à temps partiel des plateaux Technique	Planification systématique de 2.5 week-ends travaillés par mois pour les salariés à temps partiel du Technique quel que soit le besoin de l'activité
Nombre de plages horaires de 6,8 et 5 h pour les TP	Planification de 12 vacations pour les salariés à temps partiels 50% du Technique (principalement 4 vacations de 5h et 8 vacations de 6.8h)
Formats de plages horaires de 6,8 et 5 h pour les TP	Planification de plages horaires de 5 h uniquement les mardis, mercredi et jeudis
Modalités de planification des saisonniers	Un week-end off (samedi –dimanche –lundi) planifié sur 12 semaines de présence

**ANNEXE 2 – DETAIL DES PLAGES HORAIRES AU SEIN DES SERVICES  
« TECHNIQUE », « PROXIMITE » ET « STANDARD » DE LA SOCIETE FIDELIA  
ASSISTANCE**

**A. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet**

➤ Service « Technique »

Intitulé	Horaire		durée de la plage horaire (amplitude)	durée de la pause déjeuner/ diner
	Début	fin		
<b>A</b>	07:00	14:45	07:45	57 min
<b>N</b>	07:30	15:15	07:45	57 min
<b>B</b>	08:00	15:45	07:45	57 min
<b>O</b>	08:30	16:15	07:45	57 min
<b>D</b>	09:00	16:45	07:45	57 min
<b>C</b>	09:30	17:15	07:45	57 min
<b>E</b>	10:00	17:45	07:45	57 min
<b>I</b>	10:30	18:15	07:45	57 min
<b>J</b>	12:00	19:45	07:45	57 min
<b>F (1)</b>	13:00	20:45	07:45	57 min
<b>G*</b>	14:45	22:30	07:45	57 min
<b>Z*</b>	15:15	23:00	07:45	57 min
<b>W*</b>	16:15	00:00	07:45	57 min

\* sur la base du volontariat

(1) La pause de l'horaire F est modifiée comme suit pour le site de Saint-Cloud : 13h48-14h45.

➤ Service « Proximité »

Intitulé	Horaire		durée de la plage horaire (amplitude)	durée de la pause déjeuner/ diner
	Début	fin		
<b>A</b>	08:00	17:30	09:30	01:00
<b>B</b>	09:00	18:30	09:30	01:00
<b>C</b>	09:30	19:00	09:30	01:00
<b>D</b>	11:15	20:45	09:30	01:00
<b>E</b>	08:30	18:00	09:30	01:00

La prise de la pause pour l'horaire E s'effectue sur l'amplitude horaire suivante : 12h00-13h30.

➤ Service « Standard »

Intitulé	Horaire		durée de la plage horaire (amplitude)	durée de la pause déjeuner/ diner
	début	fin		
<b>A</b>	07:00	14:45	7:45	0:57
<b>B</b>	08:30	16:15	7:45	0:57
<b>D</b>	12:00	19:45	7:45	0:57
<b>F</b>	13:15	21:00	7:45	0:57

**B. Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée à temps complet « surcroit temporaire d'activité » et/ou « saisonnier »**

➤ Service « Technique »

➤ Intitulé	Horaire		durée de la plage horaire (amplitude)	durée de la pause déjeuner/ diner
	Début	Fin		
<b>A</b>	07:00	14:45	07:45	57 min
<b>N</b>	07:30	15:15	07:45	57 min
<b>B</b>	08:00	15:45	07:45	57 min
<b>O</b>	08:30	16:15	07:45	57 min
<b>D</b>	09:00	16:45	07:45	57 min
<b>C</b>	09:30	17:15	07:45	57 min
<b>E</b>	10:00	17:45	07:45	57 min
<b>I</b>	10:30	18:15	07:45	57 min
<b>J</b>	12:00	19:45	07:45	57 min
<b>F</b>	13:00	20:45	07:45	57 min
<b>G</b>	14:45	22:30	07:45	57 min
<b>Z</b>	15:15	23:00	07:45	57 min
<b>W*</b>	16:15	00:00	07:45	57 min

\* sur la base du volontariat

## C. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel

### ➤ Service « Technique »

Intitulé	Horaire		durée de la plage horaire (amplitude)	durée de la pause déjeuner/ diner
	début	Fin		
<b>A</b>	07:00	14:45	07:45	57 min
<b>N</b>	07:30	15:15	07:45	57 min
<b>B</b>	08:00	15:45	07:45	57 min
<b>L</b>	08:00	13:00	05:00	20 min
<b>O</b>	08:30	16:15	07:45	57 min
<b>D</b>	09:00	16:45	07:45	57 min
<b>K</b>	09:00	14:00	05:00	20 min
<b>C</b>	09:30	17:15	07:45	57 min
<b>E</b>	10:00	17:45	07:45	57 min
<b>I</b>	10:30	18:15	07:45	57 min
<b>J</b>	12:00	19:45	07:45	57 min
<b>F (1)</b>	13:00	20:45	07:45	57 min
<b>Y</b>	15:00	20:00	05:00	20 min
<b>P</b>	16:30	21:30	05:00	20 min
<b>H</b>	17:00	22:00	05:00	20 min
<b>S</b>	18:00	23:00	05:00	20 min
<b>G</b>	14:45	22:30	07:45	57 min
<b>Z</b>	15:15	23:00	07:45	57 min
<b>W*</b>	16:15	00:00	07:45	57 min

\* sur la base du volontariat

(1) La pause de l'horaire F est modifiée comme suit pour le site de Saint-Cloud : 13h48-14h45.

➤ Service « Standard »

Intitulé	Horaire		durée de la plage horaire (amplitude)	durée de la pause déjeuner/ diner
	début	fin		
<b>A</b>	07:00	14:45	7:45	0:57
<b>B</b>	08:30	16:15	7:45	0:57
<b>C</b>	08:15	11:39	3:24	
<b>D</b>	12:00	19:45	7:45	0:57
<b>E</b>	14:21	17:45	3:24	
<b>F</b>	13:15	21:00	7:45	0:57
<b>C'</b>	7:30	12:18	4:48	
<b>E'</b>	13:42	18: 30	4 :48	

### **ANNEXE 3 – REGLES COMMUNES APPLICABLES AUX ECHANGES D'HORAIRES ET/OU JOURS DE TRAVAIL ENTRE SALARIE**

**Pour le département technique et proximité**, les échanges sont régis par les règles de base suivantes :

- En dehors de la période estivale (saison d'été), les échanges sont possibles, entre les CDI à temps complet, les CDI à temps partiels annualisés, les CDD de remplacement à temps complet et les CDD surcroit temporaire d'activité à temps complet,
- Pendant la période estivale (saison d'été), les échanges sont possibles :

Entre les CDI à temps complet, les CDI à temps partiel annualisé et les CDD de remplacement à temps complet (hors motif congés payés).

Entre les CDD surcroit temporaire d'activité à temps complet, les CDD saisonniers à temps complet et les CDD de remplacement à temps complet (motif congés payés).

- les heures supplémentaires ou complémentaires n'étant pas, par nature planifiables, elles ne sont pas échangeables : seuls les horaires et jours de travail planifiés sont donc susceptibles d'échange.

Avant de donner la possibilité à un salarié d'offrir ou d'accepter un échange, les règles suivantes doivent être respectées :

- les échanges sont possibles au sein d'un même plateau (Technique / Proximité) et au sein d'un même site. Les échanges intersites sont possibles après déploiement de l'outil sur demande au planificateur.
- les échanges doivent s'opérer entre les plages horaires de même durée,
- les échanges ont lieu après publication du planning,
- 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail,
- un repos hebdomadaire de 35h entre le lundi 0h et le dimanche 24h,
- les limites de 6 jours de travail consécutifs maximum par semaine ou à cheval sur deux semaines
- pour les CDD saisonniers et CDD de surcroit d'activité, pas plus ni moins de 5 jours de travail par semaine,
- pour les salariés travaillant sur 4 jours (« Proximité »), pas plus ni moins de 4 jours de travail par semaine.

Concernant les échanges des salariés à temps partiel annualisé, il est précisé que si par le biais des échanges, notamment de jours off, les salariés sont amenés à franchir les bornes de l'annualisation (limite horaire propres à chaque formule) ou à travailler au-delà ou en deçà du nombre de vacations planifié, propre à chaque formule, les heures concernées ne

constituent pas des heures complémentaires et ne donnent donc pas lieu à paiement majoré.

De la même façon, concernant les échanges des salariés à temps complet relevant du service « Technique », dont le temps de travail est organisé sous forme de périodes de 4 semaines successives, il est précisé que si par le biais des échanges, les salariés sont amenés à franchir les bornes de la rotation de 4 semaines (à savoir à minima 27,20 heures et à maxima 40,80 heures), les heures concernées ne constituent pas des heures supplémentaires et ne donnent donc pas lieu à paiement majoré.

Enfin, concernant les échanges de vacations de week-end :

- les salariés à temps partiel annualisé peuvent échanger les week-ends planifiés, par journée (samedi ou dimanche) ou par week-ends complets,
- les échanges de week-ends complets entre salariés à temps complet sont possibles,
- les échanges de week-ends complets entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet ne sont pas possibles du fait des contraintes liées aux rotations des salariés à temps complet,
- les échanges de plages horaires sur les week-ends sont toutefois possibles entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet,
- les échanges de vacations de week-end contre des vacations de semaines sont possibles pour les salariés à temps complet.

Les demandes d'échanges doivent être validées via la bourse d'échanges ou par le service « Planification » pour les demandes en deçà du délai de J-2 pour un échange au jour J. A défaut de validation de l'échange, celui-ci est considéré comme non avenu et chaque salarié concerné conserve son horaire d'origine.

Concernant, les échanges où une formation ou une visite médicale est prévue, le salarié doit se rapprocher du service « Planification ».

Les échanges doivent respecter les restrictions médicales édictées par la médecine du travail.

**Pour le département Standard**, les échanges sont régis par les règles de base suivantes :

Les échanges sont possibles entre les CDI à temps complet, les CDI à temps partiel annualisés et les CDD quels que soient leurs motifs.

Les salariés à temps partiel fixe hebdomadaire ne peuvent pas réaliser d'échanges, compte-tenu de la spécificité de la durée de leurs plages horaires.

Les demandes d'échanges doivent être validées via la bourse d'échange ou par l'encadrement pour les demandes en deçà du délai de J-2 pour un échange au jour J. A défaut de validation de l'échange, celui-ci est considéré comme non avenu et chaque salarié concerné conserve son horaire d'origine.

- Les échanges intersites sont possibles à la condition de maintenir une présence suffisante sur les horaires extrêmes.
- les échanges ont lieu après publication du planning,
- Seuls les échanges d'horaires au sein d'une même journée sont possibles
- 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail,
- un repos hebdomadaire de 35h entre le lundi 0h et le dimanche 24h,

Les échanges doivent respecter les restrictions médicales édictées par la médecine du travail.

## ANNEXE 4 – REGLES COMMUNES APPLICABLES AUX INDISPONIBILITES TOTALES ET/OU DISPONIBILITES PARTIELLES

### 1. Les indisponibilités totales sont divisées en deux catégories :

- indisponibilités totales « majeures » garanties,
- indisponibilités totales « mineures » non garanties, mais susceptibles d'être prises en compte par la planification si la couverture de l'activité de la société Fidelia Assistance le permet.

La pose des indisponibilités totales obéit aux règles suivantes :

- le lundi ou le lendemain d'un jour férié sur l'ensemble de l'année :  
Pose d'indisponibilités totales « mineures » non garanties dans les limites du nombre maximum d'indisponibilités totales prévu pour chaque formule d'organisation du temps de travail,

- les autres jours de la semaine (hors lundi et lendemain de jours fériés), en dehors de la période estivale (juin, juillet, août et septembre), et de la période de planification de décembre dont la quinzaine de noël et jour de l'an :  
Pose d'indisponibilités totales « majeures » garanties dans les limites du nombre maximum d'indisponibilités totales prévu pour chaque formule d'organisation du temps de travail,

- sur la période estivale (juin, juillet, août et septembre) :  
Pose d'indisponibilités totales « majeures » garanties dans les limites de la garantie partielle pour chaque formule d'organisation du temps de travail,  
Pose d'indisponibilités totales « mineures » non garanties dans les limites du nombre maximum d'indisponibilités totales prévu pour chaque formule d'organisation du temps de travail,

#### ➤ Annualisation « au fil de l'eau » option « régularité »

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, les salariés à temps partiel travaillant en moyenne :

- 70,59% d'un temps complet, peuvent faire valoir, au titre de la garantie partielle, la pose de 2 indisponibilités totales majeures par période de 4 semaines successives,
- 50% d'un temps complet, peuvent faire valoir, au titre de la garantie partielle, la pose de 3 indisponibilités totales majeures par période de 4 semaines successives.

#### ➤ Annualisation « au fil de l'eau » option « dynamique » et annualisation « programmée »

Dans la fixation de la programmation de leurs horaires de travail, les salariés à temps partiel travaillant en moyenne :

- 70,59% d'un temps complet, peuvent faire valoir, au titre de la garantie partielle, la pose de 3 indisponibilités totales majeures, accolables ou non, par période de planification de 4 semaines,
- 50% d'un temps complet, peuvent faire valoir, au titre de la garantie partielle, la pose de 3 indisponibilités totales majeures, accolables ou non, par période de planification de 4 semaines.
- sur la période de planification de décembre dont la quinzaine de Noël et du jour de l'An : Pose d'indisponibilités totales « mineures » non garanties dans les limites du nombre maximum d'indisponibilités totales prévu pour chaque formule d'organisation du temps de travail,

Il est précisé que :

- la pose d'indisponibilités « mineures » le lundi peut conduire à ce que des semaines soient planifiées avec 0 vacation (notamment pour les formules à temps partiel « dynamiques » 70,59% et 50%),
- à l'intérieur des semaines qui comptent un jour férié, les indisponibilités totales sont systématiquement « mineures » afin de permettre un maintien de l'équité sur les jours fériés. A défaut des salariés pourraient, dans certaines formules d'organisation du temps de travail, par le jeu des indisponibilités, travailler systématiquement les jours fériés,
- la pose des indisponibilités totales le week-end est possible, mais ne doit pas conduire à ce que le service « Planification » ne puisse pas planifier à minima un week-end ou un samedi isolé par période de planification. Cette règle s'applique pour les formules à temps partiel 50%, 70,59% et 80%,
- les indisponibilités totales « mineures » sont validées selon les règles suivantes : Si le taux de couverture de l'activité de la société FIDELIA Assistance le permet totalement -> validation de l'ensemble des demandes

Si le taux de couverture de l'activité de la société FIDELIA Assistance ne le permet pas intégralement -> refus de l'ensemble des demandes

Si le taux de couverture de l'activité de la société FIDELIA Assistance le permet partiellement -> validation partielle réalisée en tenant compte des indisponibilités « mineures » déjà acceptées depuis le début de la première période de référence par comparaison d'un ratio individuel (nombre d'indisponibilités mineures acceptées / nombre d'indisponibilités mineures posées)

## 2. Les « disponibilités partielles » doivent correspondre à un début et une fin d'une ou plusieurs plages horaires existantes.

Les disponibilités partielles sont soumises à validation sur la période de planification de décembre dont la quinzaine noël et du jour de l'an.

Elles s'imposent en planification le reste de l'année.

**3.** En tout état de cause, la pose d'indisponibilités totales et/ou disponibilités partielles doit permettre au salarié d'accomplir la durée du travail prévue par son contrat.

Les indisponibilités totales et/ou disponibilités partielles doivent être adressées, via l'outil, au service « Planification » au plus tard 7 semaines (le dimanche soir) avant la mise à disposition du planning (le vendredi) afin qu'elles puissent être prises en compte dans les plannings du mois M, publié 4 semaines avant sa mise en œuvre.

Lorsque les indisponibilités totales sont soumises à validation, celle-ci appartient au service « Planification ».

## ANNEXE 5 – LIMITES APPLICABLES A LA PLANIFICATION DES DIFFERENTES FORMULES D'ANNUALISATION DU PLATEAU TECHNIQUE

- Le nombre maximum de vacations planifiables par période de planification de 4 semaines est fixé pour chacune des formules :

- ✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option régularité :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 12 vacations.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 18 vacations.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 80% d'un temps complet : 16 vacations.

- ✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option dynamique :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 14 vacations.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 18 vacations.

- ✓ *Annualisation programmée (limites applicables aux périodes à temps partiel) :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 12 vacations.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 16 vacations.

- Le nombre de plages horaires de 5h planifiables par période de planification est fixé pour chacune des formules :

- ✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option régularité :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 5 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 5 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 80% d'un temps complet : 1.5 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

Dans les formules, 50%/70.59% régularité, le nombre maximum de plages de 5h planifiables par période de planification de 4 semaines est fixé à 6.

Dans la formule 80% régularité, le nombre maximum de plages de 5h planifiables par période de planification de 4 semaines est fixé à 2.

- ✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option dynamique :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 5 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 5 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

✓ *Annualisation programmée :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 3 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 3 plages de 5 h maximum en moyenne annuelle.

Les moyennes ci-dessus mentionnées sont individuelles.

- Le nombre de plages horaires de « soirée » planifiables par période de planification est fixée pour chacune des formules :

✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option régularité :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 6 horaires du soir (horaires P, H, G, S, Z) en moyenne maximum appréciée sur 6 périodes de planification. La planification dans cette formule est au maximum de 2 horaires du soir par semaine.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 8 horaires du soir (horaires P, H, G, S, Z) en moyenne maximum appréciée sur 6 périodes de planification. La planification dans cette formule est au maximum de 3 horaires du soir par semaine.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 80% d'un temps complet : 8 horaires du soir (horaires F, Y, J, P, H, G, S, Z) en moyenne maximum appréciée sur 6 périodes de planification. La planification dans cette formule est au maximum de 3 horaires du soir par semaine.

✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option dynamique :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 6 horaires du soir (horaires P, H, G, S, Z) en moyenne annuelle maximum.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 8 horaires du soir (horaires P, H, G, S, Z) en moyenne annuelle maximum.

✓ *Annualisation programmée :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : 6 horaires du soir (horaires P, H, G, S, Z) en moyenne annuelle maximum.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : 6 horaires du soir (horaires P, H, G, S, Z) en moyenne annuelle maximum.

- Les enchainements de formats hauts et bas :

- ✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option régularité :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : la planification ne doit pas présenter plus de 3 semaines consécutives glissantes à 5 vacations.

- ✓ *Annualisation « au fil de l'eau » Option dynamique :*

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 50% d'un temps complet : la planification ne doit pas présenter plus de 3 semaines consécutives glissantes à 4 vacations. A l'inverse, la planification ne doit pas présenter plus de 3 semaines consécutives glissantes à 2 vacations minimum.

Pour les salariés à temps partiel travaillant en moyenne 70,59% d'un temps complet : la planification ne doit pas présenter plus de 3 semaines consécutives glissantes à 5 vacations. A l'inverse, la planification ne doit pas présenter plus de 3 semaines consécutives glissantes à 2 vacations minimum.

## ANNEXE 6 – MODALITES DE CALCUL DE L’INDEMNITE DIFFERENTIELLE WEEK-END

Les règles de planification et la création de nouvelles formules à 70,59% et 80% sont susceptibles de faire évoluer le nombre de week-ends actuellement travaillés par les collaborateurs travaillant actuellement 50% d'un temps complet.

Afin de compenser les éventuelles pertes de majorations des temps partiels actuellement en poste à 50% d'un temps complet, il est mis en place une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle concerne les collaborateurs en poste à temps partiel en contrat à durée indéterminée à la date de signature du présent accord choisissant, dans le cadre d'un système d'annualisation, soit de rester à 50%, soit de passer à 70,59%, à l'exclusion des collaborateurs passant à 80%.

Cette indemnité différentielle s'applique également aux collaborateurs qui ont bénéficié d'un contrat à durée déterminée en 2014 et/ou 2015 et qui à l'occasion de la signature d'un contrat de travail à temps partiel annualisé à durée indéterminée à 50% ou 70,59%, ouvert en 2016, répondent aux conditions suivantes :

- avoir au moins 8 mois d'ancienneté cumulée à la date de signature du contrat à durée indéterminée,
- avoir travaillé dans le cadre d'un contrat de travail Fidelia en 2014 et/ou 2015.

Il sera veillé à ce que la planification du nombre de week-ends soit homogène entre les nouveaux entrants, ne bénéficiant pas de l'indemnité différentielle, et les temps partiels en poste à la date de signature de l'accord.

La référence retenue dans l'accord est identique pour les TP 50 et 70,59% : **30 samedis + 22 dimanches sur une période de 12 mois** correspondant à la moyenne travaillée constatée sur les 3 dernières années.

Il est tenu compte dans les calculs de l'indemnité différentielle de la part des heures qui auraient donné lieu au paiement de majorations de soirées. La part d'heures de soirée est de 8% des heures travaillées le samedi et 11% des heures travaillées le dimanche.

Le calcul de l'indemnité différentielle est réalisé en comparant chaque situation individuelle à la référence prévue dans l'accord selon les modalités suivantes :

La référence des 30 samedis + 22 dimanches correspond aux nombre de week-ends réellement travaillés collectivement sur la base d'une planification de 2.5 week-ends (36 samedis et 24 dimanches). Il en résulte un ratio d'abattement CP/ absence de :

- 16.66% pour le samedi
- 8.33% pour le dimanche.

En fin de période de modulation, afin d'évaluer le montant individuel de l'indemnité différentielle, le nombre de week-ends planifiés (déduction faite du ratio d'abattement

CP/absence susvisés) pour chaque salarié sera comparé à la référence de 30 samedis + 22 dimanches.

Il en résultera, le cas échéant, un nombre de samedis et de dimanches pour lesquels, l'indemnisation des majorations pour le salarié s'effectuera conformément à la formule suivante :

30 samedis (*référence de l'accord*) – X samedis (*planifiés déduction faite du ratio d'abattement*) = X' majorations de samedi à compenser sur 12 mois :

$(6,8h \times X' \times \text{taux horaire du salarié} \times 0,92 \times 0,35) + (6,8h \times X' \times \text{taux horaire du salarié} \times 0,08 \times 0,7)$

22 dimanches (*référence de l'accord*) – Y dimanches (*planifiés déduction faite du ratio d'abattement*) = Y' majorations de dimanche à compenser sur 12 mois :

$(6,8h \times Y' \times \text{taux horaire du salarié} \times 0,89 \times 0,6) + (6,8h \times Y' \times \text{taux horaire du salarié} \times 0,11 \times 0,8)$

Chaque mois, il est procédé à une « avance » sur l'indemnité différentielle, qui est régularisée trimestriellement. Elle est versée en plus de la rémunération liée aux Samedis et Dimanches réellement travaillés.

L'avance mensuelle est définie en fonction d'une « cible indicative collective » de N samedis et N' dimanches identifiés comme correspondant aux besoins de planification des week-ends sur la période de modulation à venir.

L'avance mensuelle est calculée comme suit :

$(30 \text{ samedis } (\text{référence de l'accord}) - N \text{ samedis } (\text{Projection des besoins de planification déduction faite du ratio d'abattement})) / 12 \times \text{taux horaire individuel}$

$(22 \text{ dimanches } (\text{référence de l'accord}) - N' \text{ dimanches } (\text{Projection des besoins de planification déduction faite du ratio d'abattement})) / 12 \times \text{taux horaire individuel}$

L'avance mensuelle est régularisée trimestriellement en fonction du nombre de samedis / dimanches qui auront réellement été planifiés (déduction faite du ratio d'abattement) sur les 3 mois précédents.

- Si, sur le périmètre, au titre des 3 mois précédents il a été planifié (déduction faite du ratio d'abattement) plus de samedis/dimanches que ce qui a été prévu au titre de la « cible indicative », l'avance sera régularisée négativement,
- Si, sur le périmètre, au titre des 3 mois précédents il a été planifié (déduction faite du ratio d'abattement) moins de samedis/dimanches que ce qui a été prévu au titre de la « cible indicative », l'avance sera régularisée positivement.

L'indemnité différentielle est une rubrique du brut salarial intégrée aux calculs :

- Du 13ème mois
- Du maintien de salaire CP
- Du maintien de salaire maladie
- De la prime d'attachement sur majorations
- De l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ
- De la prime de précarité versée en fin de contrat pour les CDD le cas échéant
- De l'intéressement et de la participation le cas échéant

## ANNEXE 7 – TABLEAU D'EQUIVALENCE DES INDISPONIBILITES TOTALES / DISPONIBILITES PARTIELLES

Par période de 4 semaines

		MODULATION AU FIL DE L'EAU															
Périodes de l'année	Type de desiderata	Régularité								Dynamique							
		50%	Maj.	Min.	70%	Maj.	Min.	80%	Maj.	Min.	50%	Maj.	Min.	70%	Maj.	Min.	
<b>Situation "classique"</b> (hors période estivale et période de planification de décembre)	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	3 max par semaine "accabtables" ou non avec un max de 10 par période de 4 semaines	6	4	1 par semaine	X	X	1 par semaine	X	X	6 sur une période de 4 semaines jusqu'à 5 "accabtables" au maximum	5	1	5 sur une période de 4 semaines "accabtables" ou non	X	X	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF						X			X						X	
	Disponibilités partielles										2 max par semaine et 6 max par période de 4 semaines			1 par semaine			
<b>Période estivale</b>	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	3 max par semaine "accabtables" ou non avec un max de 10 par période de 4 semaines	3	7	1 par semaine	2	2	1 par semaine	2	2	6 sur une période de 4 semaines jusqu'à 5 "accabtables" au maximum	3	3	5 sur une période de 4 semaines "accabtables" ou non	3	2	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF																
	Disponibilités partielles										1 max par semaine et 3 max par période de 4 semaines			1 max par semaine et 3 max par période de 4 semaines			
<b>Période de planification de Décembre dont la quinzaine de noel et jour de l'an</b>	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	3 max par semaine "accabtables" ou non avec un max de 10 par période de 4 semaines	3	7	1 par semaine	2	2	1 par semaine	2	2	6 sur une période de 4 semaines jusqu'à 5 "accabtables" au maximum	3	3	5 sur une période de 4 semaines "accabtables" ou non	3	2	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF																
	Disponibilités partielles										2 max par semaine et 6 max par période de 4 semaines		Non garanties	1 par semaine		Non garanties	

		MODULATION PROGRAMMEE					
Périodes de l'année	Type de desiderata	Période de TP					
		50%	Maj.	Min.	70%	Maj.	Min.
<b>Situation "classique"</b> (hors période estivale et période de planification de décembre)	indisponibilités totales Ma au Di et hors lendemain de JF	5 sur une période de 4 semaines "accabables" ou non	X			X	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF			X			X
	Disponibilités partielles	2 max par semaine et 6 max par période de 4 semaines			2 max par semaine et 6 max par période de 4 semaines		
<b>Période estivale</b>	indisponibilités totales Ma au Di et hors lendemain de JF	5 sur une période de 4 semaines "accabables" ou non	3		5 sur une période de 4 semaines "accabables" ou non	3	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF			2			2
	Disponibilités partielles	1 max par semaine et 3 max par période de 4 semaines			1 max par semaine et 3 max par période de 4 semaines		
<b>Période de planification de Décembre dont la quinzaine de noël / jour de l'an</b>	indisponibilités totales Ma au Di et hors lendemain de JF	5 sur une période de 4 semaines "accabables" ou non	3		5 sur une période de 4 semaines "accabables" ou non	3	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF			2			2
	Disponibilités partielles	2 max par semaine et 6 max par période de 4 semaines		Non garanties	2 max par semaine et 6 max par période de 4 semaines		Non garanties

Par période de 5 semaines

		MODULATION AU FIL DE L'EAU															
Périodes de l'année	Type de desiderata	Régularité								Dynamique							
		50%	Maj.	Min.	70%	Maj.	Min.	80%	Maj.	Min.	50%	Maj.	Min.	70%	Maj.	Min.	
<b>Situation "classique"</b> (hors période estivale et période de planification de décembre)	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	3 max par semaine "accordables" ou non avec un max de 12 par période de 5 semaines	7	5	1 par semaine	X		1 par semaine	X		8 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accordables" au maximum	6	2	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accordables" au maximum	X		
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF					X			X								X
	Disponibilités partielles										2 max par semaine et 7 max par période de 5 semaines			1 par semaine			
<b>Période estivale</b>	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	3 max par semaine "accordables" ou non avec un max de 12 par période de 5 semaines	4	8	1 par semaine	3	2	1 par semaine	3	2	8 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accordables" au maximum	3	5	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accordables" au maximum	4	2	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF																
	Disponibilités partielles										1 max par semaine et 4 max par période de 5 semaines			1 max par semaine et 4 max par période de 5 semaines			
<b>Période de planification de Décembre dont la quinzaine de noel / jour de l'an</b>	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	3 max par semaine "accordables" ou non avec un max de 12 par période de 5 semaines	4	8	1 par semaine	3	2	1 par semaine	3	2	8 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accordables" au maximum	3	5	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accordables" au maximum	4	2	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF																
	Disponibilités partielles										2 max par semaine et 7 max par période de 5 semaines	Non garanties		1 par semaine	Non garanties		

		MODULATION PROGRAMMEE					
Périodes de l'année	Type de desiderata	Période de TP					
		50%	Maj.	Min.	70%	Maj.	Min.
<b>Situation "classique"</b> (hors période estivale et période de planification de décembre)	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accabables" au maximum	X		6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accabables" au maximum	X	
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF			X			X
	Disponibilités partielles	2 max par semaine et 7 max par période de 5 semaines			2 max par semaine et 7 max par période de 5 semaines		
<b>Période estivale</b>	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accabables" au maximum	4	2	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accabables" au maximum	4	2
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF						
	Disponibilités partielles	1 max par semaine et 4 max par période de 5 semaines			1 max par semaine et 4 max par période de 5 semaines		
<b>Période de planification de Décembre dont la quinzaine de noel / jour de l'an</b>	indisponibilités totales Ma ou Di et hors lendemain de JF	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accabables" au maximum	4	2	6 sur une période de 5 semaines jusqu'à 5 "accabables" au maximum	4	2
	indisponibilités totales Lu ou Lendemain de JF						
	Disponibilités partielles	2 max par semaine et 7 max par période de 5 semaines		Non garanties	2 max par semaine et 7 max par période de 5 semaines		Non garanties

## ANNEXE 8 – MODALITES DE PLANIFICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE

Planification du repos hebdomadaire sous forme de 2 jours consécutifs	TEMPS PARTIELS										TEMPS COMPLETS	
	MODULATION AU FIL DE L'EAU				MODULATION PROGRAMMEE							
	Régularité		Dynamique		80% Régularité	50%		70%				
	50%	70%	50%	70%		Période TP	Période TC	Période TP	Période TC			
Planification du repos hebdomadaire sous forme de 2 jours consécutifs	chaque semaine	chaque semaine	chaque semaine	A minima 1 semaine sur 2	chaque semaine	chaque semaine	A minima 1 semaine sur 2	chaque semaine	A minima 1 semaine sur 2	A minima 1 semaine sur 2	TEMPS COMPLETS	

## ANNEXE 9 – MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES HORAIRES W ET S EN SAISON

L'horaire W répond est une plage horaire existant au sein du département technique et répondant aux caractéristiques suivantes :

- Amplitude de 16h15 à 24h00
- Prise de la pause déjeuner (57 min) de 20h30 à 21h27
- Plage de 6,8h de travail effectif pour une amplitude horaire de 7h45

Pendant la période estivale (saison d'été), afin de répondre aux besoins de l'activité, l'entreprise adapte son organisation, sur la base exclusive du volontariat.

Le volontariat est formalisé par un avenant au contrat de travail d'une durée maximale de 8 semaines, dans la limite cumulée de 24 semaines sur 12 mois glissants, intégrant les périodes de volontariat pour la réalisation exclusive d'horaires au-delà de 20h45 hors période estivale.

Cet horaire est ouvert aux :

- Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée
- Salariés à temps partiels et à temps complets selon la répartition des ouvertures de plages horaires selon une répartition répondant aux besoins de l'entreprise.

Les salariés à temps partiels, volontaires pour effectuer des plages horaires W sur une période déterminée (formalisée par un avenant) sont planifiés :

- en horaire W exclusivement pour les plages horaires de 6,8h
- en horaire S pour les plages de 5h.

Les salariés à temps complets, volontaires pour effectuer des plages horaires W sur une période déterminée (formalisée par un avenant) sont planifiés exclusivement en horaires W sur la période.

Les horaires W ne peuvent pas faire l'objet d'échanges avec d'autres plages horaires.

Les horaires W peuvent être ouverts sur certains sites alternativement.

Le salarié qui s'est engagé par avenant à réaliser des horaires W peut néanmoins se rétracter, sous réserve du respect d'un délai de préavis d'une semaine, sans avoir à en indiquer de motif.

Les salariés qui effectuent des horaires W bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement spécifique :

- Ces salariés feront l'objet d'une vigilance particulière par la médecine du travail.
- Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires de soirée pendant la durée de leur avenant.
- A l'issue de la période couverte par l'avenant, le salarié peut demander une adaptation de son planning pendant 1 semaine afin que ce dernier privilégie les horaires de soirées.

Les infirmières du travail effectueront également un suivi quantitatif des éventuelles sollicitations des salariés affectés en horaires W pendant la durée de leur avenant.

## ANNEXE 10 – EXEMPLES D'ORGANISATIONS HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Proposition de répartition d'horaires contractuelle correspondant à 54,70% d'un temps complet

### Formule A

**option 1**

L	M	M	J	V	S	D
7h - 14h45	/	/	/	8h - 13h	7h - 14h45	/

**option 2**

L	M	M	J	V	S	D
8h - 15h45	/	/	/	9h - 14h	8h - 15h45	/

**option 3**

L	M	M	J	V	S	D
15h15 - 23h	/	/	/	8h - 13h	7h - 14h45	/

**option 4**

L	M	M	J	V	S	D
7h - 14h45	/	/	/	8h - 13h	15h15 - 23h	/

### Formule B

**option 1**

L	M	M	J	V	S	D
9h - 16h45	/	/	8h - 13h	9h - 16h45	/	/

**option 2**

L	M	M	J	V	S	D
9h30 - 17h15	9h - 14h	/	/	9h30 - 17h15	/	/

**option 3**

L	M	M	J	V	S	D
7h - 14h45	/	15h - 20h	/	15h15 - 23h	/	/

Proposition de répartition d'horaires contractuelle correspondant à 74,70% d'un temps complet

**Formule A**

**option 1**

L	M	M	J	V	S	D
7h - 14h45	7h - 14h45	/	/	8h - 13h	7h - 14h45	/

**option 2**

L	M	M	J	V	S	D
8h - 15h45	8h - 15h45	/	/	9h - 14h	8h - 15h45	/

**option 3**

L	M	M	J	V	S	D
15h15 - 23h	12h - 19h45	/	/	8h - 13h	7h - 14h45	/

**option 4**

L	M	M	J	V	S	D
7h - 14h45	7h - 14h45	/	/	8h - 13h	15h15 - 23h	/

**Formule B**

**option 1**

L	M	M	J	V	S	D
9h - 16h45	/	12h - 19h45	8h - 13h	9h - 16h45	/	/

**option 2**

L	M	M	J	V	S	D
9h30 - 17h15	9h - 14h	12h - 19h45	/	9h30 - 17h15	/	/

**option 3**

L	M	M	J	V	S	D
7h - 14h45	/	15h - 20h	12h - 19h45	15h15 - 23h	/	/

ooOoo