



Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIÈRE
Fédération Nationale de l'Action Sociale

PRESTO N° 54

CCN 66

RTT : Mise en musique

Chers Camarades,

La mise en place de l'A.RTT dans le cadre de l'accord du 12.03.99 de la CCN 66, a fait l'objet d'un document paritaire qui apporte des précisions sur « la volonté commune des parties ». (Document que nous avons réussi à nous procurer).

Outre le fait que F.O n'est pas signataire de cet accord, remarquons que le texte était suffisamment imprécis pour que les signataires éprouvent le besoin d'y apporter 14 pages supplémentaires, mêlant interprétations et commentaires !

Il s'agit néanmoins d'un document qui peut se révéler utile face aux questionnements des Adhérents ou aux prétentions des employeurs, d'où sa communication aux SDAS.

Par ailleurs, le fait que nombre de sections syndicales n'aient pas signé d'accord d'entreprise ou d'établissement concernant l'A.RTT, ne leur interdit plus de participer aux éventuelles renégociations selon un important (et nouvel) arrêt de Cour de Cassation.

Cette victoire de F.O, a fait l'objet d'un commentaire récemment paru dans F.O Hebdo que nous reproduisons. (Annexe 1).

Cela concerne les habituels "Comités de suivi", qui comprennent les signataires des textes. En effet, ne sont-ils pas conduits à modifier éventuellement le texte initial ? Dès lors, toutes les Organisations doivent être convoquées.

Enfin, s'agissant du Temps partiel annualisé et de l'effet sur celui-ci des Absences pour maladie, vous trouverez une récente décision de la Cour de Cassation avec ses commentaires. (Annexe 2).

Nous profitons de l'occasion pour vous rappeler que les courriers individuels d'adhérents ne doivent pas nous être adressés directement - souvent d'ailleurs à votre insu - à la Fédération, ils doivent en effet, transiter par vous, car :

- ↳ La Fédération n'a pas les moyens de vérifier si ces courriers émanent d'adhérents à jour de leurs cotisations ;
- ↳ Sur un plan organisationnel, la FNAS-FO ne connaît que les Secrétaires de SDAS ;
- ↳ Vous faire ainsi court-circuiter met en cause la légitimité de votre mandat, de vos fonctions et de votre responsabilité ;
- ↳ Enfin, nous sommes submergés de ce genre de courriers alors que 9 fois sur 10, l'adhérent peut trouver une réponse de proximité soit, auprès de vous, soit en utilisant la documentation de l'U.D-F.O.
- ↳ Bien évidemment, vos courriers, ou ceux validés par vous-mêmes, seront traités en priorité.

Bonne lecture à Tous.

Paris, le 23.05.02
Michel PAULINI

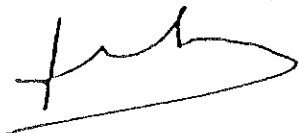
COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD CADRE DU 12 MARS 1999
DE LA CCN 66

DOCUMENT PARITAIRE

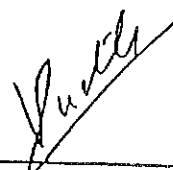
**LE DECOMPTE DES HEURES
ET LES OUTILS DE LA RTT**

Fait à PARIS, le 10.04.02.

Pour le collège employeur :



Pour le collège salarié :



Outil applicable uniquement au
salarié à temps plein

LA MODULATION ET L'ANNUALISATION

Mode de décompte des heures

Principe : une durée annuelle collective est fixée dans le cadre de l'article 3 chapitre 1 de l'accord CC66.

Les salariés ne doivent pas dépasser un nombre d'heures prévu à l'article susvisé (nombre d'heures variant en fonction du nombre de jours de CT dont bénéficient les salariés) hors jours fériés et congés payés, ceux-ci ayant déjà été décomptés dans la durée annuelle.

Il importe de tenir deux compteurs d'heures :

➤ un compteur d'heures prises en compte pour la rémunération:

il enregistre le temps mais il s'agit de celui qui permet d'établir la paie, il est tourné vers la rémunération.

➤ un compteur d'heures relatif à la réglementation en matière de durée du travail et notamment au calcul des heures supplémentaires:

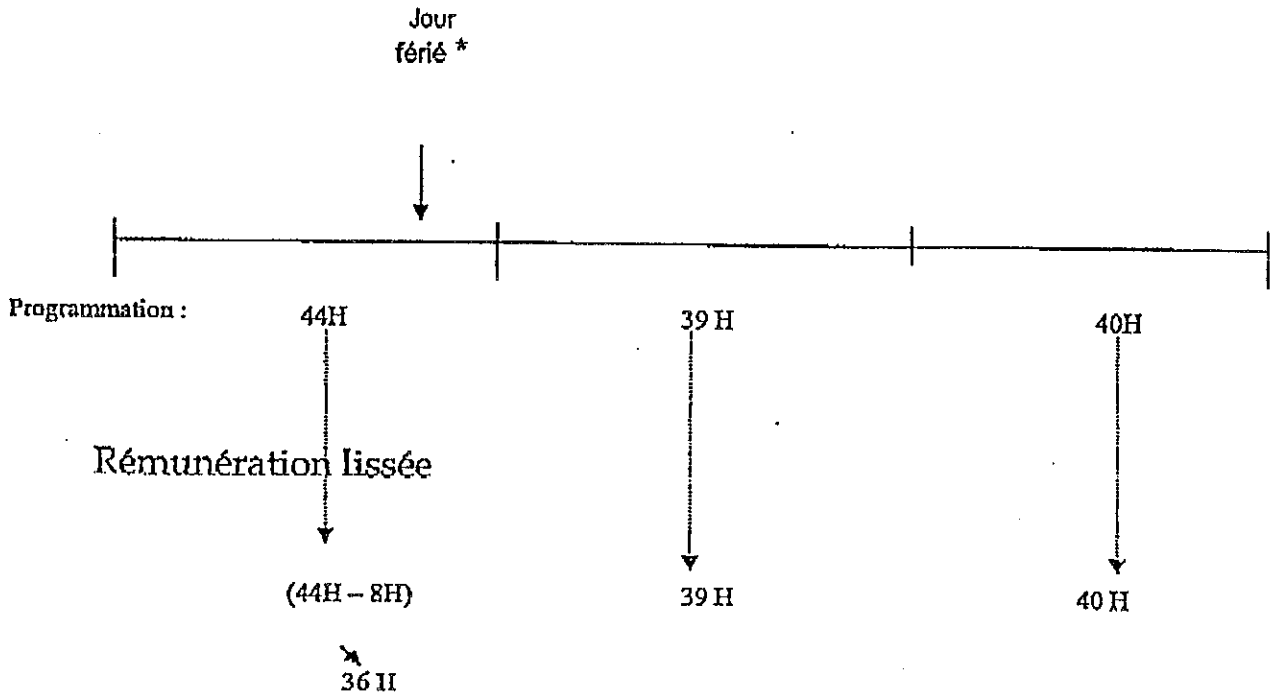
il enregistre le temps de travail réellement effectué (travail effectif) afin d'établir à quel moment des heures supplémentaires sont réalisées et de vérifier que la réglementation en matière de droit du travail est respectée (durées maximales du travail, imputation sur le contingent d'heures supplémentaires, droit au repos compensateur). Il n'est tenu compte que des heures de travail effectif réellement accomplies. Sont donc exclus du décompte les jours de repos compensateurs, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les temps de repos, les congés trimestriels, même s'ils sont rémunérés.



Les heures supplémentaires
(qui doivent être réalisées de manière exceptionnelle)
seront prises en compte à la fin de la période de modulation ou d'annualisation.

Lorsque l'association n'a pas pris en compte les jours fériés dans sa programmation :
conséquence sur le décompte des heures à prendre en compte pour le seuil de
déclenchement des heures supplémentaires

Jour férié chômé



Les 36 H sont prises en compte pour déterminer si des heures supplémentaires à la fin de la période de modulation seront dues. En aucun cas cela ne veut dire que les heures qui n'auront pas été faites entre 36H et 44 H donneront lieu à récupération de la part du salarié à la fin de la période. Toute absence indemnisée ne donnera pas lieu à récupération. Elles seront considérées comme étant effectuées. Le chômage du jour férié n'entraîne aucune diminution de la rémunération, les 8 H sont à prendre en compte dans le compteur d'heures rémunérées.

*Jour férié non travaillé

Dans la programmation, il était prévu que ce jour soit travaillé 8 H

② Incidences des absences rémunérées ou non : maladie, congés d'ancienneté...

La loi Aubry II précise que toute absence indemnisée ne peut donner lieu à récupération.

En conséquence de quoi, si le salarié ne travaille pas l'intégralité des heures qui étaient programmées, si à la fin de l'année le nombre d'heures annuelles fixées n'est pas atteint, le salarié ne devra pas d'heures à l'employeur mais elles seront néanmoins rémunérées, ces heures seront prises en compte dans le compteur des heures à rémunérer.

Il ne sera pris en compte que les heures réellement effectuées (travail effectif) pour déterminer si les dispositions relatives à la réglementation de la durée du travail ont été respectées et vérifier si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires n'a pas été franchi.

Les absences rémunérées ou non ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation du seuil des heures supplémentaires.

Par contre les absences suivantes qui sont non travaillées mais rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires par le Code du travail :

- La visite médicale d'embauche
- Les heures de délégation (dans la limite du crédit d'heures légal ou conventionnel)
- Les temps de réunion des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel
- Les temps consacrés à la négociation collective annuelle obligatoire
- Les heures de récupération prévues à l'article L. 212.2.2 du code du travail
- Les temps d'intervention en cours d'astreintes

NB.

Il n'est pas possible de faire récupérer les heures d'absence pour arrêt de travail.

Cependant, il est vrai que dans certaines situations non prévisibles par l'employeur dans le cadre de la planification des heures sur l'année, le salarié qui a été en arrêt de travail pourra être amené à effectuer des heures en sus de celles qui étaient programmées initialement. L'employeur ne pourra modifier la planification que pour un motif bien déterminé qui ne puisse être assimilé à une récupération de son arrêt de travail.

Dès lors que des heures sont réalisées en sus de celles qui étaient programmées initialement, elles sont prises en compte dans le compteur rémunération. Dans ce cadre, les heures réalisées par le salarié seront rémunérées au taux normal.

Illustration :

Un salarié A est absent une journée programmée à 8 H en semaine 1. La semaine 3, son collègue (salarié B) est absent. L'employeur décide d'augmenter le temps de travail du salarié A de 2 H pour pallier l'absence du salarié B.

Les heures d'absence pour maladie ne sont pas prises en compte au titre du travail effectif pour l'appréciation des heures supplémentaires.

Les deux heures faites en sus de ce qui étaient programmées seront rémunérées au taux normal sous réserve d'autres modifications du planning annuel.

Outill applicable uniquement au
salarié à temps plein

LE CYCLE

Mode de décompte des heures

Principe :

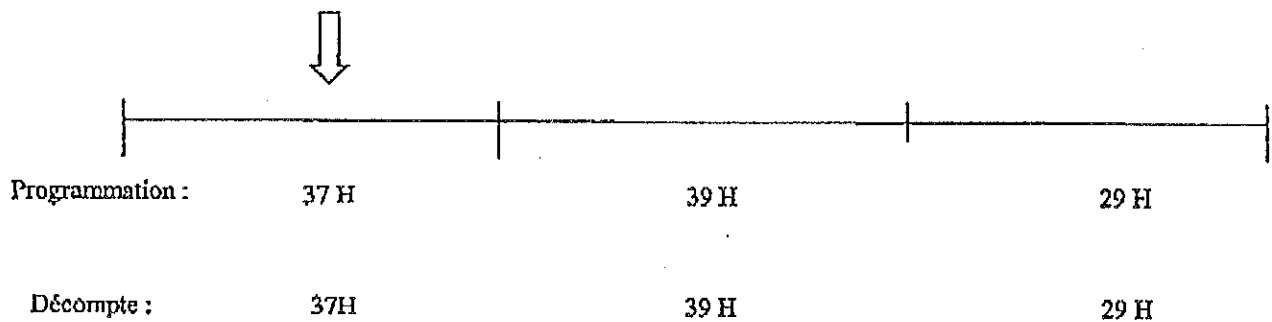
- Cycle maximum de 12 semaines
- Durée moyenne hebdomadaire 35 H, 44 H maximum par semaine et pas de minimum
- A l'intérieur du cycle, les semaines de travail peuvent être différentes mais le cycle une fois défini ne change plus et se répète à l'identique.

Les congés trimestriels, congés payés, jours fériés, congés d'ancienneté, maladie n'ont aucune incidence sur le déroulement du cycle. Lorsque le salarié est absent, il reprend le cycle de travail comme s'il avait continué à travailler pendant son absence.

Toutefois, les absences ci-dessus ne génèrent pas d'heures supplémentaires en fin de cycle.

Illustration :

Absences maladie, CA, CT JF



Entrent dans le décompte des heures rémunérées, toutes les absences indemnisées. Celles-ci n'entrent pas dans le décompte d'heures relatif à la réglementation en droit du travail.

Outil applicable uniquement au

LA QUATORZAINE

Mode de décompte des heures

Principe :

- 70 H réparties sur deux semaines
- Durée moyenne hebdomadaire 35 H

D'une quatorzaine à l'autre, la répartition de la durée du travail peut varier. Les 70 H sont réparties sur au plus 10 jours travaillés (4 jours de repos hebdomadaire). Lorsque les 70 H sont réparties sur moins de 10 jours travaillés, des jours non travaillés peuvent être libérés. Ces jours non travaillés ne peuvent pas être assimilés à des jours de RTT tel que prévu à l'article 13 du chapitre 3 de l'accord de branche.

Les congés trimestriels, congés payés, jours fériés, congés d'ancienneté, maladie n'ont aucune incidence sur la programmation de la quatorzaine.

Les absences ci-dessus ne génèrent pas d'heures supplémentaires à l'issue des deux semaines. Elles sont néanmoins rémunérées quand les conditions conventionnelles sont réunies.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne se calculent pas à la semaine, ni à l'année mais à la fin de la quatorzaine (au-delà de 70 H). En effet, il n'y a pas lieu d'établir un décompte annuel.

Les heures effectuées au delà de 35 h en moyenne sur la quatorzaine, calculées sur la durée totale de celle-ci, constituent des heures supplémentaires.

Il importe d'établir la durée hebdomadaire moyenne sur la quatorzaine.

LES JOURS DE RTT SUR L'ANNEE

Les salariés qui bénéficient de jours de RTT effectuent le même horaire hebdomadaire toutes les semaines travaillées de l'année.

39 H ➤ 23 jours

38 H ➤ 18 jours

37 H ➤ 12 jours

36 H ➤ 6 jours

■ L'accord de branche (article 13 chapitre 3 de l'accord de branche) prévoit que "les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos".

Faut-il proratiser ?

Chaque période non travaillée (absence pour maladie, congé sans solde, CIF...) réduit à due proportion le nombre de jours de repos.

Sauf pour : CA, CP, jours fériés, actions prises sur le plan de formation de l'entreprise, les heures de délégation légales et conventionnelles et les absences pour raisons syndicales prévues par les Conventions Collectives.

Comment proratiser ?

Il est possible d'appliquer la formule suivante :

$$\frac{(\text{Jours de travail dans l'année} - \text{jours d'absence}) \times \text{jours de RTT annuels}}{\text{Jours de travail dans l'année}}$$

■ Lorsque le salarié est absent, quel que soit le motif de cette absence, pendant ses jours de RTT, il doit les récupérer ultérieurement parce qu'il les a acquis antérieurement à son absence.

Les jours de RTT ne peuvent être confondus avec tout autre jour de congé.

Le salarié n'a pas à reconquérir chaque jour les garanties que lui apportent le Code du travail et les conventions collectives. Mais, parfois, il a besoin de les rappeler à un employeur récalcitrant pour que ses droits soient respectés. Pour cela, qui est mieux placé que FO — souvent à l'origine des droits conventionnels — pour les connaître, les défendre et les faire respecter? L'action syndicale passe aussi par l'action juridique. Au travers de jurisprudences, de lois et décrets nouveaux, le Service juridique de FO vous informe.

PLACE DES SYNDICATS NON SIGNATAIRES DANS LA RÉVISION D'UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

Un arrêt de principe gagné par la Fédération FO de la Pharmacie et le syndicat FO Sanofi vient d'affirmer le droit des organisations syndicales représentatives d'être présentes à la négociation d'un accord de révision, même lorsqu'elles ne sont pas signataires de l'accord initial.

Ce dossier, mené de bout en bout par FO — avec l'aide du Service juridique confédéral —, consacre le principe du pluralisme syndical et de la non-discrimination entre syndicats.

L'article L. 132-7 du Code du travail n'ouvre la possibilité de signer les avenants portant révision d'une convention ou d'un accord collectif qu'aux seules organisations syndicales représentatives qui sont signataires de la convention ou de l'accord collectif, ou qui y ont valablement adhéré. *A contrario*, une organisation syndicale qui n'a ni signé ni adhéré à une convention ou à un accord ne peut prétendre signer un avenant.

Cet article est la traduction, en matière de conventions et d'accords collectifs, d'une règle de droit plus générale qui veut que seules les parties à un acte juridique peuvent y apporter des modifications.

Est-ce à dire qu'en ce qui concerne une convention ou un accord collectif d'entreprise, seuls les syndicats représentatifs signataires ou y ayant adhéré peuvent participer aux négociations?

Par un arrêt du 26 mars 2002 (*Cass. soc.*, 26 mars 2002, n°00-17.231 FS-P+B+R+I), la chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît explicitement une place à la table des négociations aux syndicats qui ne sont ni signataires, ni adhérents.

Pour ce faire, la Cour fait référence à l'article L. 132-7 du Code du travail, ainsi qu'à l'article L. 132-19 du même code. Selon ce second texte, «la convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et

les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2».

De la lecture combinée des articles L. 132-7 et L. 132-2 du Code du travail, la Cour de cassation déduit deux conséquences. En premier lieu, tous les syndicats représentatifs qui ont un délégué syndical dans l'entreprise doivent être appelés à la négociation des accords de révision. En second lieu, l'accord de révision conclu sans que les syndicats représentatifs qui ne sont ni signataires ni adhérents aient été convoqués en vue de la négociation, est nul. Évidemment, la Cour réserve la conclusion de l'accord de révision aux seuls syndicats signataires de l'accord initial ou qui y ont adhéré.

La solution, dont on pouvait trouver les prémices dans un arrêt de 1998 (*Cass. soc.*, 2 décembre 1998, *Bull. civ. V*, n°532), doit être approuvée. Elle respecte le pluralisme syndical et l'égalité

entre syndicats représentatifs. Dès lors qu'un syndicat est représentatif, il a vocation à négocier les conditions de travail des salariés. La circonstance que lors de la révision d'un accord certains syndicats aient seuls la capacité de signer un avenant, et donc d'engager la collectivité des salariés, ne peut réduire le droit des autres syndicats à représenter et à défendre les intérêts des salariés.

Dans le même ordre d'idée, l'arrêt du 26 mars 2002 n'est pas sans évoquer un arrêt du 12 juin 2001 (*voir FO Hebdo n°2529, p.14*), par lequel la Cour de cassation a reconnu aux syndicats non signataires d'un accord collectif étendu, le droit d'agir en justice pour obtenir son exécution par un employeur.

Signer un accord collectif n'est pas une obligation. Le fait, pour un syndicat, de ne pas signer un accord collectif ne peut donc conduire à remettre en cause les droits attachés à sa représentativité.

COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD DU 12 MARS 1999 RÉUNION DU 10 MAI 2004

1 - DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET OUTIL DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN

Outils de la RTT	Principes	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires
Réduction hebdomadaire	<p>Réduction dans le cadre de la semaine. L'horaire hebdomadaire est de 35 H toutes les semaines.</p>	<p>Rappel: le contingent d'heures supplémentaires est limité à 110 H</p> <p><i>Les heures supplémentaires se calculent dans le cadre de la semaine civile. Toutes les heures dépassant les 35 H hebdomadaires sont des heures supplémentaires.</i></p> <p>Il n'y a pas lieu d'établir un décompte annuel.</p>
Quatorzaine	<p>70 H réparties sur deux semaines Durée moyenne hebdomadaire 35 H D'une quatorzaine à l'autre, la répartition de la durée du travail peut varier. En cas de changement de répartition, un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté. Les 70 H sont réparties sur au plus 10 jours travaillés (4 ou 5 jours de repos hebdomadaires cf. article 15 de l'accord du 12 mars 1999). Lorsque les 70 H sont réparties sur moins de 9 ou 10 jours travaillés, des jours non travaillés peuvent être libérés. Ces jours non travaillés ne peuvent pas être assimilés à des jours de RTT tel que prévu à l'article 13 du chapitre 3 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999</p>	<p><i>Les heures supplémentaires ne se calculent pas à la semaine, ni à l'année mais à la fin de la quatorzaine (au-delà de 70 H). Il n'y a pas lieu d'établir un décompte annuel.</i></p> <p><i>Les heures effectuées au delà de 70 H sur la quatorzaine constituent des heures supplémentaires.</i></p> <p><i>Il importe d'établir la durée hebdomadaire moyenne sur la quatorzaine.</i></p>

SR

FR

Outils de la RTT	Principes	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires
<p>Annualisation/ modulation</p> <p>Variation sur tout ou partie de l'année de l'horaire hebdomadaire entre un maximum et un minimum de telle sorte que l'horaire moyen n'excède pas la durée légale du travail par le jeu de la compensation des périodes de fortes activités et des périodes de faibles activités.</p> <p>Articles 11 et 12 du chapitre 3 de l'accord de branche :</p> <p>Une durée annuelle collective est fixée dans le cadre de l'article 3 chapitre 1 de l'accord du 12 mars 1999.</p> <p>Les salariés ne doivent pas dépasser un nombre d'heures prévu à l'article susvisé (nombre d'heures variant en fonction du nombre de jours de CT dont bénéficient les salariés) hors jours fériés et congés payés, ceux-ci ayant déjà été décomptés dans la durée annuelle collective telle que définie dans l'article sus visé.</p>	<p><i>En cas de recours à la modulation, les heures supplémentaires se calculent par rapport à la totalité de la période modulée (décompte annuel obligatoire).</i></p> <p><i>Les heures effectuées au delà de 35 h en moyenne sur la période de modulation, calculées sur la durée totale de la modulation, constituent des heures supplémentaires.</i></p> <p><i>Il importe d'établir la durée hebdomadaire moyenne sur la modulation.</i></p> <p><u>Exemple :</u> Dans une association de plus de 20 salariés Durée collective annuelle : 1575 H Décompte opéré : 1665 H</p> <p>Nombre de semaine de modulation : 45 semaines $90 : 45 = 2$ X Il y a lieu de considérer que les 90 H supplémentaires ont été effectuées sur 45 semaines, soit 2 heures en moyenne par semaine ; celles-ci seront donc majorées à 25%.</p> <p>NB. Il importe également de régulariser les heures supplémentaires dans le mois lorsque la limite maximale de 44 H hebdomadaire est dépassée. Si ces heures sont compensées ou rémunérées dans le mois, elles ne doivent plus apparaître dans le décompte annuel.</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">90 H d'heures supplémentaires</div>

2/ Les outils d'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Afin de réduire et d'aménager le temps de travail des salariés à temps partiel, seuls certains dispositifs sont possibles. La loi Aubry II est venue les compléter.

D'une manière générale, il n'est pas possible de faire une application de l'ensemble des dispositifs prévus pour les salariés à temps plein.

L'annualisation et la modulation prévues aux articles 12 et 11 du chapitre 3 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, le cycle prévu à l'article 10 du chapitre 3 de l'accord de branche susvisé sont des outils de réduction du temps de travail applicables aux seuls salariés à temps plein, inapplicables aux salariés à temps partiel.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel peut s'opérer par la mise en place des outils suivants :

MISE EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR		
Outils	Objectifs	Commentaires
Réduction hebdomadaire	Diminution de l'horaire sur la semaine.	
Temps partiel modulé Cf accord de branche 2001.01 du 03 avril 2001	Faire varier, sur tout ou partie de l'année, le volume horaire d'un salarié occupé à temps partiel, en fonction des nécessités de service, à la condition que sur l'année la durée moyenne corresponde à la durée contractuelle prévue. La durée de travail ne peut varier dans une proportion excédant le tiers de la durée stipulée au contrat et ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire	A ne pas confondre avec l'annualisation ou la modulation applicable aux salariés à temps plein. Il s'agit d'un dispositif complètement différent qui concerne à la fois les CDD et les CDI.
Octroi de jours de réduction du temps de travail	Au prorata de la réduction de leur temps de travail, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de jours de repos supplémentaire.	Outil difficile à gérer.
Travail intermittent	Organiser le travail en fonction des variations d'activité liées spécifiquement au secteur professionnel (ex : rythme scolaire, tourisme,...).	Nouvel outil, loi Aubry II. Alternance de périodes travaillées et non travaillées. En l'absence d'un accord de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement est nécessaire. L'accord doit notamment préciser les emplois concernés.

Commission de suivi de l'accord du 12 mars 1999
Réunion du 19 mars 2004

Horaires collectifs de travail

Il est rappelé que les horaires collectifs de travail tels que définis à l'article 3 de l'accord du 12 mars 1999, ne concernent que les salariés travaillant sous le régime de l'annualisation ou de la modulation du temps de travail.

Les différents volumes horaires annuels déterminés par cet article ne varient pas d'une année sur l'autre et ne sont pas soumis aux aléas du calendrier.

Ces différents volumes horaires annuels constituent uniquement des seuils de déclenchement des heures supplémentaires, pour les salariés travaillant sous le régime de l'annualisation ou de la modulation.

Pour les salariés ne travaillant pas sous le régime de l'annualisation ou de la modulation, la durée de travail est de 35 heures sur la semaine, ou de 35 heures, en moyenne, sur la quatorzaine ou sur le cycle.

Les seuils de déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés travaillant selon un rythme :

- hebdomadaire,
- à la quatorzaine,
- par cycle,

sont déterminés selon les modalités propres à chacun de ces modes de répartition du temps de travail.

Les règles rappelées ci-dessus ne s'appliquent qu'aux salariés à temps plein.

Commission de suivi de l'accord du 12 mars 1999
Réunion du 19 mars 2004

Repos hebdomadaire

En matière de repos hebdomadaire, la commission rappelle qu'il convient de se référer aux dispositions de l'article 21 de la convention collective, issu de l'article 15 de l'accord du 12 mars 1999 :

« Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutif et au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies de rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi dont au minimum deux dimanches pour quatre semaines ».

Seuls les salariés subissant les anomalies de rythme de travail définies à l'article 20.8, bénéficient de 2,5 jours de repos hebdomadaire.

Pour éviter toute ambiguïté, la commission recommande aux employeurs de bien distinguer dans les emplois du temps, ce qui est de l'ordre :

- du temps de travail,
- du repos hebdomadaire (et/ ou des temps de congés)
- du temps non travaillé, dit libéré , du fait de la répartition du temps de travail
- éventuellement des J.R.T.T.