

Quelles sont les règles à respecter en matière de durée du travail:

- Ⓢ - 4 heures mini de travail par jour
- 10 heures max de travail par jour pour les temps complets
- 8 heures max de travail par jour pour les temps partiels, pouvant être portées à 10h si acceptation du salarié
- 13 heures d'amplitude max par jour de travail (avec pauses, déjeuner, coupure)
- Ⓢ - 48 heures et 44 heures sur une moyenne de 12 semaines par semaine civile (du lundi au dimanche)
- Ⓢ - 6 jours consécutifs max
- 6 jours de travail consécutifs sur 2 semaines de max 44 heures restent exceptionnels
- Après 6 jours de travail consécutifs : 2 jours de repos accolés
- Salariés de plus de 50 ans : maximum 5 jours consécutifs de max 40 heures

Quelles sont les règles de planification des repos ?

- Ⓢ 2 jours de repos hebdomadaires accolés ou non par semaine travaillée.
- Ⓢ Au moins deux jours de repos accolés incluant le dimanche (soit samedi/dimanche soit dimanche/lundi) toutes les 4 semaines.
- Ⓢ En plus de ces jours, 8 dimanches de repos seront accordés sur l'année (y compris les dimanches des semaines de CP et autres absences).
- Ⓢ Sur chaque site, une feuille de souhaits de repos mensuels sera à la disposition des salariés.

Peut-on modifier les habitudes de planification ?

Exemple d'un salarié qui a tous ses mercredis en repos :

- Si cette répartition des horaires découle du contrat de travail alors aucune modification n'est possible sans signature d'un avenant au contrat de travail.
- Si cette répartition des horaires n'est pas issue du contrat de travail, on peut le modifier dans la mesure où l'organisation du site le nécessite.

Quelles sont les règles de planification des jours de repos supplémentaires garantis ?

- Ⓢ Dans le cadre de la modulation, chaque salarié doit bénéficier en plus des 2 jours de repos de : - 5 jours de repos garantis par an
- et 10 jours pour les salariés travaillant en coupure.
- Ⓢ Avec l'accord du salarié, s'il vient travailler sur un jour de repos supplémentaire programmé, ses heures feront l'objet d'une majoration de 25% dès le mois concerné.

Si un salarié atteint sa base annuelle théorique avant le 31 mai, peut-on le mettre en repos jusqu'à la clôture ?

Non, le nombre d'heures effectuées au-delà de base annuelle théorique sont des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées et majorées à 25%.

Quelles sont les règles de planification des congés payés ?

- Ⓢ Période de référence d'acquisition et de prise des CP : du 1er juin au 31 mai.
- Ⓢ La prise de congés s'effectue sur une période hebdomadaire de 5 jours ouvrés du lundi au vendredi + 2 jours de repos samedi et dimanche.
- Ⓢ Les CP doivent être posés conformément aux dispositions légales et à la charte d'engagement.

MODULATION TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE ACCORD DU 09 MARS 2012

Présentation

Qu'est-ce que la modulation du temps de travail sur l'année ?

Il s'agit d'une gestion des heures sur l'année. Cela permet d'ajuster les heures de travail en fonction des besoins de chaque site, en faisant varier l'horaire contractuel à la hausse ou à la baisse.

Comment s'articule la modulation avec les besoins prévisionnels ?

Chaque site doit définir avant le mois de février de chaque année un calendrier prévisionnel qui correspond aux périodes d'activité par semaine selon deux flux :

- Ⓢ Flux faibles
- Ⓢ Flux forts

Ce calendrier prévisionnel de l'activité sert de base à la gestion de la planification des heures.

A noter : Le besoin en heures varie en fonction de l'activité (affluence des clients) mais également en fonction des aléas (absences à remplacer par exemple).

Application

Quelles sont les sources d'application de la modulation du temps de travail ?

- Ⓢ La loi
- Ⓢ L'accord sur l'aménagement du temps de travail du 09 mars 2012
- Ⓢ La charte d'engagement sur les bonnes pratiques d'application

Quel est l'impact sur le salaire ?

Le salaire brut de base est lissé sur l'année. Il est donc indépendant de l'horaire réellement effectué.

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés de statut « employé », à temps complet ou à temps partiel, en CDI, en CDD et en intérim.

Quelle est la période de modulation ?

La période dite de référence dure 12 mois. Elle va du 1er juin au 31 mai.

Quel est le nombre d'heures annuelles théoriques à réaliser ?

Pour un salarié à temps complet ?

Pour un salarié bénéficiant de 25 jours de CP acquis, la base théorie annuelle est de 1600 heures + 7 heures pour la journée de solidarité.

Cette base varie en fonction du nombre CP acquis seulement (les en-cours, reliquats, hiver et ancienneté ne font pas varier la base théorique).

Exemple :

Un salarié à temps complet qui n'a acquis aucun CP, devra travailler 1600h + (25 CP x 7h) = 1775h.

Pour un salarié à temps partiel ?

L'accord prévoit 4 types d'horaire contractuel :

20h - 25h - 28h - 30h

Tous les avenants et contrats doivent correspondre à un de ces 4 types d'horaire.

Pour un salarié bénéficiant de 25 jours de CP acquis, le nombre d'heures annuelles théoriques = l'horaire contrat hebdomadaire x 47 semaines.

Exemple :

Un salarié avec un contrat 25h doit réaliser 25h x 47 semaines = 1175h.

⇒ La base théorique annuelle est calculée pour chaque salarié par l'outil E-temptation.

Cas particuliers :

Des contrats temps partiels non modulés sur l'année peuvent être fait notamment pour les étudiants travaillant les samedis et dimanches uniquement ou les contrats sur 3 jours du vendredi au dimanche (dits « VSD »).

Comment sont valorisées les absences ?

Pour un salarié à temps complet ?

Toute absence est comptabilisée à hauteur de 7 heures par jour.

Toute absence est valorisée sur la moyenne journalière calculée selon l'horaire contractuel.

Exemple : contrat 20h = 20h/5j ouvrés=4h.

Pour un salarié à temps partiel ?

Comment gère-t-on les salariés sortis en cours d'année ?

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période de modulation ; si sur la période le salarié a accompli en moyenne :

Plus que son horaire contractuel hebdomadaire

Alors les heures au-delà sont dues et à rémunérer en heures supplémentaires ou complémentaires.

Moins que son horaire contractuel hebdomadaire

Alors une retenue correspondante est faite avec le Solde de Tout Compte.

NB : sauf si la planification ne leur a pas permis de réaliser leur horaire contrat

Planification

Quelles règles s'appliquent en matière de planification ?

Elaboration des plannings en tenant compte des besoins d'organisation de l'entreprise et dans la mesure du possible des souhaits des salariés.

Affichage du planning : minimum 4 semaines à l'avance dont la semaine en cours.

Si les modifications de planning ont lieu :

Plus de 7 jours avant :

Le salarié concerné sera informé au préalable par affichage d'un nouveau planning.

Moins de 7 jours avant

L'accord express du salarié sera alors obligatoire.



Dans tous les cas, obligation d'informer verbalement le salarié concerné.

Tous les salariés devront, sous le contrôle membre de l'encadrement, émarger chaque jour **les heures de début et de fin de chaque période de travail et les changements de planning.**

Dans quelles limites peut-on faire varier l'horaire contractuel ?

- Pour un temps complet (HS = heures supplémentaires)

Par mois	Par semaine	Amplitude basse	HS Payées sur le mois Majorées à 25%		HS payées à la clôture annuelle avec majoration 25% au-delà de
			A partir de	Jusqu'à max	
151,67h	35h	24h	41h	48h	1607h*

* jusqu'à 1775h si moins de 25 CP acquis

- Pour un temps partiel (HC = heures complémentaires)

Par mois	Par semaine	Amplitude basse (-30%)	Amplitude haute (+30%)	HC payées sur le mois majorées à 25%		HC payées à la clôture annuelle
				De +15%	A +30%	
86h66	20h	14h	26h	23h	26h	Au-delà de l'horaire contrat Si < ou = 10% Alors taux normal Si >10% alors majoration 25%
108h33	25h	17h30	32h30	28h45	32h30	
121h33	28h	19h30	34h	32h12	34h	
130h	30h	21h	34h			

Les heures supplémentaires et complémentaires déjà rémunérées en cours d'année sont déduites des heures calculées à la fin de la période annuelle de référence.