



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Avenant n°2 à l'accord collectif d'entreprise du 29 octobre 1999 conclu au sein de l'AVEFETH

Avenant portant notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux congés et absences diverses au sein de l'Association AVEFETH-ESPERANCE VAR

Entre les soussignés :

L'Association AVEFETH-ESPERANCE VAR, dont le siège social est situé 100 Avenue Antoine Sénèque
BP 1142 – 83058 TOULON Cedex 9, représentée par Mireille TAVARES, agissant en qualité de
Présidente

Ci-après dénommée « l'Association »

D'une part,

ET

Les délégations suivantes :

Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Abdelouheb GUENIFI, en sa qualité de délégué syndical
central

Le syndicat CFDT, représenté par Madame Béatrice BILLION, en sa qualité de déléguée syndicale
centrale

D'autre part.

G.A. B.B.¹ J.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

SOMMAIRE INTEGRE AU PRESENT AVENANT

PREAMBULE ARRETE ENTRE LES PARTIES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

- 1.1 Cadre juridique
- 1.2 Champ d'application

TITRE II – AMENAGEMENT ANNUALISE DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 Dispositions communes

- 2.1.1 Personnel concerné
- 2.1.2 Lissage de la rémunération
- 2.1.3 Programme indicatif prévisionnel de la répartition du temps de travail
 - 2.1.3.1 Modalités organisationnelles
 - 2.1.3.2 « Esprit » de conception des plannings de travail et prérogatives des représentants du personnel
- 2.1.4 Période annuelle de référence pour l'annualisation du temps de travail
- 2.1.5 Durée du travail

2.2 Dispositions relatives aux salariés à temps plein

- 2.2.1 Durée annuelle de travail
- 2.2.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires
- 2.2.3. Régime des heures supplémentaires
 - 2.2.3.1. Paiement des heures supplémentaires
 - 2.2.3.2. Remplacement par un repos compensateur équivalent
 - 2.2.3.2.1. Caractéristiques de la contrepartie en repos
 - 2.2.3.2.2. Conditions de prise de la contrepartie en repos
- 2.2.4. Contrepartie obligatoire en repos
- 2.2.5 Contingent d'heures supplémentaires

2.3 Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

- 2.3.1 Durée annuelle de travail
- 2.3.2 Modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail
- 2.3.3 Heures complémentaires
- 2.3.4 Garanties individuelles accordées aux salariés à temps partiel
 - 2.3.4.1 Egalité des droits
 - 2.3.4.2 Période minimale de travail continu
 - 2.3.4.3 Interruption d'activité

TITRE III – CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

- 3.1 Personnel concerné**
- 3.2 Principe du forfait**
- 3.3 Nombre de jours travaillés dans l'année**
- 3.4. Modalités de décompte et de suivi du temps de travail**

- 3.4.1. Décompte**
- 3.4.2. Système auto-déclaratif**
- 3.4.3. Organisation des jours de repos**
- 3.4.4. Maîtrise et suivi de la charge de travail**
- 3.4.5. Modalités de communication entre le salarié et l'association**
- 3.4.6. Droit à la déconnexion**
- 3.4.7. Rémunération forfaitaire**
- 3.4.8. Arrivée et départ en cours de période de référence**
 - 3.4.8.1. Embauche en cours d'année**
 - 3.4.8.2. Départ en cours d'année**
- 3.4.9. Traitement de l'absence**

TITRE IV – DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES ET ABSENCES DIVERSES

- 4.1. Congés payés et congés conventionnels**
- 4.2. Congés enfant malade**
- 4.3. Régime des jours fériés**

TITRE V – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASTREINTES

- 5.1. Définition des astreintes**
- 5.2. Personnels visés**
- 5.4. Programmation**
- 5.4. Information des salariés**
- 5.5. Compensation des astreintes**

TITRE VI – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, TEMPS DE DEPLACEMENT, JOURNEE DE SOLIDARITE ET TRAVAIL DE NUIT

- 6.1. Définition de la durée du travail effectif**
- 6.2. Décompte du temps de travail**
 - 6.2.1. Salariés soumis à un horaire collectif**
 - 6.2.2. Salariés non soumis à un horaire collectif (à l'exception des cadres autonomes)**
- 6.3. Temps de pause**
- 6.4. Temps de déplacement**
 - 6.4.1. Temps de déplacement domicile- travail**
 - 6.4.2. Temps de déplacement dépassant le temps normal de trajet domicile- travail**
- 6.5. Journée de solidarité**
- 6.6. Travail de nuit**
 - 6.6.1. Définition de la plage horaire du travail de nuit**
 - 6.6.2. Travailleurs de nuit**
 - 6.6.3. Contreparties au travail de nuit**

G.A
3
D.B.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

6.6.4. Autres salariés travaillant la nuit

6.6.5. Modalités de prise du repos

TITRE VII – SUIVI, ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE DE L'ACCORD

7.1. CHSCT

7.2. Durée de l'accord

7.3. Adhésion

7.4. Interprétation de l'avenant

7.9. Clause de rendez-vous

7.10. Révision

7.11. Dénonciation

7.12. Communication

7.13. Dépôt

7.14. Transmission de l'avenant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

7.15. Publication

7.16. Action en nullité



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE ARRETE ENTRE LES PARTIES :

Au sein de l'Association AVEFETH, la réduction du temps de travail a été mise en œuvre par accord collectif d'entreprise du 29 octobre 1999, ensuite modifié par avenant du 29 septembre 2011.

Depuis 1999, date de première mise en œuvre des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail, l'Association AVEFETH s'est développée.

Le secteur social et médico-social doit aujourd'hui s'adapter de manière positive à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, dans un contexte d'évolution des politiques publiques propres à inciter à divers regroupements. L'Association AVEFETH, dans le cadre de son implantation territoriale, s'est parallèlement engagée dans une diversification de son offre médico-sociale. Soucieuse de conserver une liberté quant au choix des acteurs qui la composent, la démarche de diversification, engagée par l'Association, ne pouvait être que consensuelle.

Dans cet esprit et parce qu'elles partagent les mêmes valeurs, les Associations AVEFETH et ESPERANCE-VAR ont ainsi envisagé la possibilité d'un rapprochement, dans le cadre d'une fusion-absorption de l'Association ESPERANCE-VAR par l'Association AVEFETH. Cette fusion-absorption est effective depuis le 1^{er} janvier 2019.

Ces évolutions (financement des structures, nouveaux besoins des usagers, etc.) et l'intégration d'une nouvelle entité (propre à augmenter nos compétences, notre expertise et à permettre le développement de prestations nouvelles), ont naturellement conduit les signataires du présent accord à engager une réflexion sur les modèles d'aménagement du temps de travail existants, et les pratiques constatées relatives aux congés payés et absences diverses.

L'enjeu poursuivi tend à repenser la cohérence des organisations entre elles, tout en prenant en compte le particularisme des établissements et services. Les interventions doivent en effet être construites selon les activités et les besoins des personnes accompagnées. Elles doivent, par ailleurs, pouvoir évoluer dans le temps et être adaptables.

Dans ce cadre, le présent avenant annule et remplace, dans leur intégralité, toutes les dispositions issues de l'accord du 29 octobre 1999 et de son avenant du 29 septembre 2011. Les cycles et l'annualisation du temps de travail cessent ainsi notamment de recevoir application, ces dispositifs ayant été abrogés par le législateur depuis 2008.

Par ailleurs, dans un souci de clarification, d'harmonisation et de construction, les partenaires sociaux conviennent expressément que les pratiques d'organisation et d'aménagement du temps de travail ainsi que celles relatives aux congés payés et absences diverses dont bénéficient les salariés au sein des différents services et établissements et de l'Association AVEFETH-ESPERANCE VAR sont également intégralement remplacées par les dispositions du présent avenant qui, à ce jour, ne déroge pas aux dispositions conventionnelles et accords de branche.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Ainsi, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les usages, engagements unilatéraux et/ou accords atypiques, ayant le même objet que le présent avenant prendront alors automatiquement fin. Sont notamment concernés les avantages suivants :

Pour l'ensemble des établissements et services et de l'association AVEFETH telle qu'elle était constituée avant le 1^{er} janvier 2019 :

- 1/ Pour les salariés qui ne sont pas amenés à travailler le samedi, usage selon lequel tout congé positionné un « samedi » au-delà de 5 « samedi » (ou 6 pour les personnes ayant 6 jours d'ancienneté) n'est pas décompté ;
- 2/ Octroi de 6 journées d'absences rémunérées pour enfant malade ainsi que de 6 journées complémentaires en cas d'hospitalisation de l'enfant
- 3/ Extension de la période de prise des congés payés jusqu'au 31 mai de l'année N+1
- 4/ Décompte des congés d'ancienneté en jours ouvrés dans certains établissements
- 5/ Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité via une déduction d'un jour de « RTT » ou d'un jour de récupération pour jour férié
- 6/ Au sein de certains établissements, octroi d'une enveloppe globale de 11 jours de récupération pour jours fériés aux salariés subissant une anomalie du rythme de travail, peu important que le jour férié soit ou non travaillé
- 7/ Octroi de JRTT pour certains salariés à temps partiel
- 8/ Au sein de certains établissements, le temps de déplacement professionnel lié aux besoins de la formation est rémunéré et décompté comme temps de travail effectif
- 9/ Assimilation et rémunération des pauses comme temps de travail effectif, alors même que les conditions légales ne sont pas réunies.

Pour l'ensemble des établissements et services et de l'association ESPERANCE VAR telle qu'elle était constituée avant le 1^{er} janvier 2019 :

- 1/ Décompte en jours ouvrés des congés payés et des congés d'ancienneté ;
- 2/ Octroi de 12 journées d'absences rémunérées pour enfant malade
- 3/ Journée offerte aux salariés, dite « Journée Président »
- 4/ Période de prise des congés payés fixée du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1
- 5/ Application directe et unilatérale des accords de branche UNIFED en matière d'aménagement du temps de travail (accord étendu en date du 1^{er} avril 1999, accord étendu en date du 22 avril 2005, etc.)
- 6/ Application directe des dispositions conventionnelles issues de la CCN du 15 mars 1966 : accord cadre du 12 mars 1999, notamment les jours non travaillés accordés aux cadres dans le cadre de la réduction du travail (18, 12 ou 9 jours)
- 7/ Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité en compensation des dépassements inhérents aux réunions d'équipe
- 8/ Octroi d'une indemnité d'astreinte égale au double du quantum fixé par l'accord de branche UNIFED
- 9/ Régime du 1^{er} mai en cas de jour férié travaillé

G.A

6
B.B. 7/1



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions offertes par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, modifiée par la Loi 2016-1088 du 8 août 2016 en matière d'aménagement du temps de travail puis par l'ordonnance MACRON du 22 septembre 2017 n°2017-1385, ce afin de créer un cadre simple et cohérent qui préserve à la fois la qualité de prise en charge des personnes accompagnées et la qualité de vie au travail des salariés.

La démarche poursuivie traduit une réelle volonté de prendre en compte au mieux les besoins des personnes accompagnées, avec en filigrane la recherche de dispositifs cohérents d'organisation au regard des différents types d'activités des établissements et services de l'Association.

Le présent avenant a donc pour objet de permettre aux salariés, hors cadres dits « autonomes », employés à temps complet et à temps partiel de pouvoir bénéficier d'un système d'organisation du temps de travail adapté à ces contraintes et de recourir au mode d'aménagement unique du temps de travail instauré par la loi du 20 août 2008 et aujourd'hui prévu à l'Article L. 3121-44 du Code du travail.

De même, les missions spécifiques de certains salariés de l'Association nécessitent la mise en place d'une organisation du travail particulière, à savoir : les conventions de forfait annuel en jours, dans le cadre des Articles L.3121-63 et suivants du Code du travail.

Les parties au présent avenant entendent ainsi recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail au profit de certaines catégories de salariés cadres dont l'autonomie dans l'exercice de leurs fonctions rend difficile la mesure précise du temps de travail qu'ils exercent.

Enfin, les parties ont également souhaité convenir d'aménagements tenant notamment au décompte des congés payés, à l'octroi de jours de congés supplémentaires ou encore aux modalités de récupération pour jours fériés.

En conséquence, en sus du consensus intervenu sur les termes du présent préambule, les parties conviennent, d'un commun accord, ce qui suit :

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Cadre juridique

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, modifiée en dernier lieu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le présent avenant s'inscrit également dans le cadre de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 n°2017-1385.

Dans ce cadre, le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions conventionnelles citées en préambule, lequel est partie intégrante au présent avenant négocié, ainsi que toutes les dispositions contraires des accords atypiques, usages et engagements unilatéraux existants au sein de l'Association et ayant le même objet que le présent avenant.

G.A. 7
B.B. /



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

1.2 Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements et services, actuels et futurs qui viendraient à être intégrés ou à être créés par l'Association AVEFETH-ESPERANCE VAR, employés en contrat à durée déterminée et indéterminée, à temps plein et à temps partiel, à l'exception des cadres dirigeants relevant d'un forfait tous horaires.

TITRE II – AMENAGEMENT ANNUALISE DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 Dispositions communes

2.1.1 Personnel concerné

Les dispositions du présent titre s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'Association AVEFETH-ESPERANCE VAR, employés à temps plein et à temps partiel, à l'exclusion des cadres dirigeants et des salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours (cf. Titre III).

Ce mode d'aménagement est également applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée ainsi qu'aux personnels intérimaires, dont la durée du contrat (de travail ou de mission) avec ou sans renouvellement couvre, a minima, quatre semaines consécutives.

2.1.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sous contrat à durée indéterminée et déterminée sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulé au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Pour les mois civils incomplets (entrée sortie en cours de mois), la rémunération sera calculée sur la base du nombre d'heures réellement accomplies.

En cas d'absences non rémunérées, les heures non effectuées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période annuelle de travail de référence, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

2.1.3 Programme indicatif prévisionnel de la répartition du temps de travail

2.1.3.1 Modalités organisationnelles

Pour chaque établissement et/ou service et/ou équipe, la programmation indicative de la répartition du temps de travail fait l'objet d'une planification annuelle. Cette planification fait l'objet d'un affichage pour toutes les semaines que comporte la période de référence fixée par le présent avenant et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

G.A

8
B.B

Y



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Cette planification prévisionnelle, opérée par voie d'affichage, pourra naturellement intégrer des horaires individuels compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité de la prise en charge. En effet, au sein de l'Association et compte tenu de la nature de l'activité de ses différents établissements et services, tous les salariés ne sont pas soumis à un même horaire collectif.

L'affichage de la programmation annuelle prévisionnelle sera réalisé au moins 1 mois avant le 1^{er} jour d'exécution de la période annuelle de référence. Si des ajustements sont ensuite nécessaires, par rapport à ce même programme prévisionnel type, les programmes définitifs seront arrêtés au plus tard 15 jours calendaires avant le 1^{er} jour d'exécution de la période annuelle de référence.

Les modalités définies à l'Article 2.1.3 du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés intégrés au présent dispositif. En d'autres termes, les horaires de travail des salariés à temps partiel et à temps complet leur sont communiqués dans les mêmes conditions.

2.1.3.2 « Esprit » de conception des plannings de travail et prérogatives des représentants du personnel

La planification annuelle des horaires de travail pourra intégrer, dans son principe, des rythmes habituels de travail ou « roulements ». Ces derniers varient en fonction des établissements, des services et des catégories professionnelles entre :

- entre 1 semaine
- plusieurs semaines (exemple non limitatif : 4 ou 8 ou 16 semaines ou tout autre « roulement »)
- et l'année de référence prévue par le présent avenant.

Ces rythmes habituels de travail ou « roulements » permettent aux salariés d'avoir un repère dans le suivi de leur emploi du temps. Ces rythmes habituels de travail ou « roulements », une fois arrêtés par l'employeur, ont vocation à être appliqués, dans leur principe, pour l'année de référence. Par nature, ils sont néanmoins soumis à variation ponctuelle (cf. art. 2.1.3.3 délais de prévenance) dès qu'un élément du service (activité, transfert, formation, absence, etc.) est de nature à modifier les besoins de la prise en charge des usagers, les nécessités de fonctionnement d'un service au regard de son activité (comptable, administratif, etc.) ou encore, à titre d'exemple, le taux de présence des salariés (effectif requis à minima).

De même, le positionnement de jours non travaillés (ou demi-journées) inhérents à l'annualisation et aux fluctuations de l'activité, est susceptible de modifier, de manière ponctuelle, les roulements-type.

En cours d'année de référence, ces rythmes habituels de travail ou « roulements » pourront par ailleurs faire l'objet d'une modification pérenne, notamment motivée par les besoins de l'activité ou encore une réorganisation des horaires de travail d'un établissement, d'un service ou d'un atelier.

Il est entendu que ces rythmes habituels de travail ou « roulements » peuvent être collectifs ou individuels, selon que les salariés concernés sont ou non intégrés à un même horaire collectif.

Ces rythmes habituels de travail peuvent être conçus sur la base d'un horaire supérieur à 35 heures de travail effectif par semaine, de sorte que les heures accomplies, une semaine donnée, au-delà de 35



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

heures seront compensées par des journées ou demi-journées non travaillées qui doivent être prises avant le terme de la période

de référence. De même, cette programmation, pour tenir compte des besoins de l'activité, peut comporter des semaines travaillées à 0 heure. Par ailleurs, et pour les personnels qui seraient concernés par la fixation d'un horaire hebdomadaire à 35 heures de travail effectif, l'annualisation conduit à leur appliquer ces mêmes modalités de compensation, notamment en cas de dépassement de leur durée habituelle de travail.

Les rythmes habituels de travail ou « roulements » types de chaque équipe de travail seront soumis à la consultation du comité d'entreprise (ou du comité social et économique) avant leur première mise en œuvre, en amont donc de l'entrée en vigueur de l'annualisation. L'instance sera consultée, non sur les plannings annuels et individuels des salariés, mais sur les roulements-type établis par l'employeur (pour chaque établissement ou service ou atelier ou catégorie professionnelle) et appelés à se répéter sur l'ensemble de l'année de référence, sauf variation ponctuelle ou modification pérenne.

En cours d'année de référence ou au terme de celle-ci, tout projet pérenne de modification de l'horaire collectif et/ou des rythmes habituels de travail sera soumis à la consultation de l'instance, ce dans les mêmes conditions que celles précisées ci-avant. Il en sera de même pour toute intégration d'un nouvel établissement, service ou d'une unité cohérente au sein de l'Association.

D'une année à l'autre, en l'absence de modification des organisations déjà mises en place, le comité d'entreprise (ou le comité social et économique) sera alors informé du maintien des rythmes habituels de travail.

2.1.3.3 Délais de prévenance et changement d'horaires de travail pour les salariés à temps plein et à temps partiel

Délais de prévenance et circonstances :

Suite à l'affichage de la programmation annuelle indicative et au cours de sa mise en œuvre, il est expressément prévu que cette programmation pourra être modifiée dans un délai minimal de :

- **sept jours calendaires pour les salariés à temps complet ;**
- **sept jours ouvrés pour les salariés à temps partiel,**

sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

En cas d'urgence, caractérisée notamment par le remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, accident, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels, ou par l'activation de plans d'urgence, le délai de prévenance sera ramené à :

- **1 jour calendaire pour les salariés à temps complet ;**
- **3 jours ouvrés pour les salariés à temps partiel,**

Pour les salariés à temps partiel, les parties entendent définir, dans le cadre du présent accord, les cas dans lesquels une modification pérenne ou provisoire de la programmation annuelle indicative est susceptible d'intervenir.

Les hypothèses sont les suivantes :

G.A

10

B.B.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

- absence d'un ou plusieurs salariés et que l'absence soit ou non prévisible,
- réunions institutionnelles et/ou d'équipe,
- surcroît temporaire d'activité,
- travaux à accomplir dans un délai déterminé,
- réorganisation des horaires collectifs de l'établissement, du service,
- changement d'équipe, de service ou de groupe,
- évènements en lien avec la vie associative,
- temps de formation pour les formations effectuées à la demande du salarié et/ou de l'employeur.
- activation de plans d'urgence (type plan bleu ou alerte sanitaire ou climatique...)
- modification des rythmes habituels de travail ou des roulements-type,
- positionnement, au cours de l'année de référence, d'heures de non-travail en lien avec des horaires accomplis au-delà de la programmation indicative annuelle.

Il sera naturellement tenu compte de la situation des salariés multi-employeurs.

En cas de modification de la programmation indicative, les salariés à temps complet et à temps partiel seront informés, la confirmation se fera par voie d'affichage et toute autre modalité propre à chaque organisation, réalisé dans le respect des délais visés ci-avant.

Pour les salariés à temps partiel, ces modifications pourront conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables de la semaine et toutes plages horaires, sans restriction.

Accord du salarié :

En tout état de cause, les modifications de programmation intervenant dans un délai inférieur à :

- **sept jours calendaires pour les salariés à temps complets**
- **Sept jours ouvrés pour les salariés à temps partiels**

Nécessiteront l'accord du salarié.

Contreparties :

Lorsque les délais seront inférieurs à 7 jours ouvrés pour les temps partiels et calendaires pour les temps complets, les contreparties suivantes sont mises en place :

- **Délai compris entre 6 jours et 3 jours (ouvrés pour les salariés à TP, calendaires pour les salariés à TC) :** prime de 1 point * 3.77 soit 3.77€ bruts. Cette indemnité sera versée une seule fois en lien avec l'événement générateur donnant lieu à modification et ce, peu important la durée de celle-ci.

- **Délai inférieur à 3 jours :** prime de 3 points * 3.77 soit 11.31€ bruts. Cette indemnité sera versée une seule fois en lien avec l'événement générateur donnant lieu à modification et ce, peu important la durée de celle-ci.

Possibilité est donnée aux salariés à temps partiels de convertir les contreparties financières en repos équivalent.

2.1.4 Période annuelle de référence pour l'annualisation du temps de travail

La période de référence retenue est la période de 12 mois consécutifs courant du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

2.1.5 Durée du travail

La durée quotidienne maximale de travail est portée à 12 heures par le présent accord, conformément aux dispositions de l'Article L. 3121-19 du code du travail dans les cas suivants :

- En cas de surcroît d'activité lié à une situation jugée exceptionnelle ;
- Les samedis, dimanches, jours fériés et ponts ;
- Lors des réunions et formations des salariés ;
- Dans des circonstances exceptionnelles nécessitant de garantir la sécurité des biens et des personnes ;
- En cas d'activité spécifique organisée par l'établissement,
- En cas d'accompagnement exceptionnel d'un résident

En cas d'urgence la durée quotidienne maximale du travail de nuit est portée de 8 à 12 heures de travail effectif, en application de l'Article 3 de l'accord de branche UNIFED du 17 avril 2002.

2.2 Dispositions relatives aux salariés à temps plein

2.2.1 Durée annuelle de travail

Conformément à l'Article L. 3122-2 du Code du travail, la répartition du temps de travail sera établie sur une période annuelle.

Au jour du présent accord, il est rappelé que la durée annuelle légale de travail est fixée à 1607 heures (journée de solidarité incluse) pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence, à des droits complets en matière de congés payés :

365 - 25 jours ouvrés de congés payés – 8 jours fériés – 104 jours de repos hebdomadaires + 1 journée de solidarité = 229 jours /5 = 45,8 semaines x 35 heures = 1603 heures, nombre arrondi à 1607.

Au cas présent, les parties conviennent de retenir une durée annuelle de travail, tenant compte de la déduction de 11 jours fériés. Celle-ci est définie comme suit :

365 - 25 jours ouvrés de congés payés - 11 jours fériés - 104 jours de repos hebdomadaires + 1 journée de solidarité = 226 jours /5 = 45,2 semaines x 35 heures = 1582 heures.

Cette durée de référence constitue une base forfaitaire invariable, y compris les années bissextiles. Ce calcul n'intègre pas les congés annuels supplémentaires dits « d'ancienneté » prévus à l'Article 22 CCN 66, dont le bénéfice est par nature individuel.

Toutefois, cette durée suppose que les congés correspondant à des droits complets soient pris dans la période de référence annuelle retenue par le présent accord. En cas de droits incomplets ou de reliquat de congés reportés au-delà de la période annuelle de référence, la durée annuelle sera réajustée en conséquence.

Dans le cas d'une absence pour maladie ou pour maternité, le compte d'heures pour cette période d'absence, même si celle-ci ne représente pas du temps de travail effectif, sera calculé en fonction des heures planifiées que le salarié aurait dû effectuer.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

2.2.2. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle définie à l'article 2.2.1, éventuellement réajustée considérant le nombre de congés payés acquis par les salariés.

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà du seuil précité constituent des heures supplémentaires. Ce seuil a un caractère collectif et ne peut être l'objet d'une modification. Les absences, quelle qu'en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures supplémentaires.

De manière dérogatoire, les parties s'accordent à retenir un second seuil de déclenchement, cette fois hebdomadaire, **dans les situations de remplacement**. Ainsi, au cours d'une semaine donnée, toute heure supplémentaire réalisée **au-delà de 40 heures** de travail effectif par semaine fera l'objet d'un paiement majoré au cours de leur mois d'accomplissement, à l'exclusion de celles réalisées dans le cadre de la programmation initiale.

Au terme de l'année de référence, pour la comptabilisation des heures effectuées au-delà de la durée annuelle définie à l'article 2.2.1, les heures déjà comptabilisés et rémunérées en cours d'année seront déduites et ce, afin de ne pas donner lieu à une double prise en compte.

2.2.3. Régime des heures supplémentaires

2.2.3.1. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées en fin de période retenue pour l'annualisation ou dès que la durée annuelle définie à l'article 2.2.1, éventuellement réajustée considérant le nombre de congés payés acquis par les salariés aura été atteinte.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions légales et réglementaires.

- 25 % pour les 4 premières heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 36^{ème} heure et la 39^{ème} heure ;
 - 50 % pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence à partir de la 40^{ème} heure.
- Au-delà, il sera fait application des dispositions légales.

2.2.3.2. Remplacement par un repos compensateur équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leurs majorations peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos d'une durée équivalente, appelé repos compensateur équivalent. Les heures supplémentaires intégralement compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires défini par le présent avenant.

2.2.3.2.1. Caractéristiques de la contrepartie en repos



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Le repos prévu au présent Article peut être pris par journée ou demi-journée.

Au terme de l'année de référence, le droit à la contrepartie en repos est réputé ouvert dès la première heure comptabilisée au-delà de 1582 heures.

Au terme de l'année de référence, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail effectif que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

2.2.3.2.2. Conditions de prise de la contrepartie en repos

Les contreparties en repos ne sont pas assimilées à une période de travail effectif pour le décompte de la durée du travail. Elles constituent cependant un temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits que le salarié tient de son ancienneté. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Les journées ou demi-journées de repos sont prises par accord entre le salarié et le responsable hiérarchique dans un délai maximum de 12 mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié forme sa demande auprès de son responsable hiérarchique, à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Cette demande précise la date et la durée du repos.

En l'absence de demande de prise de la contrepartie en repos par le salarié, l'employeur alertera le salarié au cours des mois précédant la fin du délai de 12 mois, de l'expiration prochaine du délai.

Ces journées ou demi-journées de repos ne pourront être accolées aux congés payés légaux, aux jours fériés et aux ponts, sauf accord exprès de la Direction, et seront prises en dehors des périodes de congés d'été et de fin d'année.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'établissement qui motivent le report de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans le délai imparti, la demande est réputée acceptée.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 3 mois.

En cas de demandes simultanées ne pouvant être toutes satisfaites en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'association, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1° - les demandes déjà différées,
- 2° - la situation de famille,
- 3° - l'ancienneté dans l'association.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits acquis. L'indemnité versée a le caractère de salaire.

2.2.4. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures de travail effectif réalisées au-delà du plafond fixé par le contingent d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, appelé repos compensateur obligatoire.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée à 100 % des heures effectuées au-delà du contingent.

Les caractéristiques et les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont identiques à celles prévues précédemment à l'Article 2.2.3.2.

2.2.5 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est 110 heures par année de référence et par salarié.

2.3 Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

Le présent avenant ne prévaut pas sur le contrat de travail du salarié à temps partiel en vigueur.

2.3.1 Durée annuelle de travail

La durée annuelle de travail à temps partiel sera déterminée selon la formule suivante : durée annuelle de travail à temps plein/35 x l'horaire hebdomadaire de référence.

2.3.2 Modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Ces règles sont définies par les dispositions de l'Article 2.1.3 du présent avenant.

2.3.3 Heures complémentaires

Le volume d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel sur la période de référence définie à l'Article 2.1.4, est porté à 1/3 de la durée hebdomadaire de travail de référence prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires sont rémunérées conformément aux règles légales.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée annuelle de travail définie à l'Article 2.2.1 pour un salarié travaillant à temps plein.

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail constituent des heures complémentaires. Les absences, quelle qu'en soit la nature, rémunérées ou



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

non, ne constituent pas du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures complémentaires.

2.3.4 Garanties individuelles accordées aux salariés à temps partiel

2.3.4.1 Egalité des droits

Les salariés concernés par le présent accord bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

2.3.4.2 Période minimale de travail continu

La période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures.

2.3.4.3 Interruption d'activité

Il ne peut intervenir que deux interruptions d'activité non rémunérée au cours d'une même journée.

La durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie, l'amplitude de la journée de travail est alors limitée à 11 heures et les horaires de travail seront regroupés selon des journées ou demi-journées complètes de travail et/ou régulières.

TITRE III – CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Il est prévu pour le personnel défini à l'Article 3.1 du présent accord, la conclusion de conventions de forfait annuel en jours en application des Articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail.

La période annuelle de référence est la période annuelle qui débute du 1^{er} mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

3.1 Personnel concerné

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'Association, il existe des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'unité de travail qu'ils encadrent ou dans laquelle ils sont intégrés.

Au jour de la signature du présent accord, les personnels concernés sont :

- Les Directeurs de Pôle
- Les cadres de Direction
- Les Directeurs de la Direction Générale sauf le Directeur Général

Cette liste indicative pourra évoluer après information et consultation du CHSCT et du comité d'entreprise (ou CSE).



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

3.2 Principe du forfait

Les cadres concernés bénéficieront d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, défini dans une convention écrite individuelle conclue avec eux.

Cette convention énumérera :

- La nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- Les modalités de décompte des journées de travail et de repos ;
- La rémunération correspondante ;
- Le bénéfice *a minima* d'un entretien annuel.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jour sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

En cas de refus du forfait annuel en jours, le salarié sera alors employé dans le cadre du titre II du présent accord selon son unité ou service d'appartenance.

3.3 Nombre de jours travaillés dans l'année

Par le présent avenant, les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés dans l'année à 208 jours, journée de solidarité incluse pour les salariés bénéficiant d'un droit intégral à congés payés.

Ce quantum annuel est issu de la formule de calcul suivante :

$365 - 25 \text{ jours ouvrés de congés payés} - 11 \text{ jours fériés} - 104 \text{ jours de repos hebdomadaires} + 1 \text{ journée de solidarité} = 226 - 18 \text{ jours de repos accordés dans le cadre du forfait} = 208.$

Les 18 jours de repos susvisés sont invariablement accordés, quel que soit le positionnement des jours fériés dans le calendrier.

Les jours de repos liés au forfait doivent avoir été pris au cours de la période de référence. A défaut ils ne peuvent être reportés ni être indemnisés.

Ce plafond annuel de 208 jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés.

Le cas échéant, ce nombre de jours est réduit du nombre de jours de congés payés supplémentaires dont bénéficie un salarié (congés liés à l'ancienneté...).

Pour les salariés qui n'ont pas acquis la totalité de leur droit à congé l'année N, (entrée en cours de période, congé sans solde...), le nombre de jours de travail de l'année N+1 sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Par accord entre la Direction et un cadre au forfait annuel en jours, ou en application directe d'un droit des salariés (exemple : congé parental d'éducation ...), il est possible d'opérer une réduction du temps



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

de travail individuel, en prévoyant un nombre annuel de jours travaillés en dessous du nombre annuel de jours travaillés défini au présent Article. Un avenant au contrat de travail sera alors conclu entre les parties au contrat afin de fixer le nombre de jours travaillés. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

3.4 Modalités de décompte et de suivi du temps de travail

3.4.1. Décompte

Le recours au forfait jours ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux règles de nature à préserver la santé et sécurité des travailleurs. Afin de respecter cet objectif tout en constatant la difficulté à quantifier le temps de travail des salariés dit autonomes, il a été convenu d'un ensemble de règles encadrant l'utilisation du forfait jours.

Le temps de travail des salariés visés par le présent accord fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et, conformément aux dispositions de l'Article L.3121-62 du Code du travail, ne sont pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'Article L. 3121-27 du Code du travail ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'Article L. 3121-18 du Code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'Article L.3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail.

3.4.2. Système auto-déclaratif

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système auto-déclaratif soumis pour approbation au responsable hiérarchique.

A cet effet, le salarié renseignera un formulaire interne de gestion du temps de travail en indiquant chaque mois, le nombre et la date des journées de travail réalisées, le positionnement et la qualification des journées de repos, le respect ou non du repos quotidien et de l'amplitude ainsi que les raisons de ce non-respect.

Les jours de repos devront être qualifiés en tant que :

- repos hebdomadaire (RH),
- congés payés (CP),
- congé d'ancienneté (CA)
- jours fériés chômés (JF),
- repos liés au forfait (RF),

G.A

18

B.B.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnable ainsi qu'une bonne répartition dans le temps de travail du salarié. Le salarié mentionnera à cet effet toute difficulté liée au respect de ces obligations et tout dépassement éventuel des limites imposées par les textes et le présent accord.

Ce document de suivi sera ainsi établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur. Ce décompte auto déclaratif mensuel sera signé par le salarié concerné puis transmis dans un délai fixé par l'employeur à son responsable hiérarchique. Cela permettra à l'employeur d'assurer effectivement un suivi régulier de l'organisation et de la charge du travail du salarié.

Au moment de la remise du document déclaratif, le salarié a, aussi, la possibilité de faire part, par tout moyen, à sa hiérarchie des difficultés éventuellement rencontrées dans les domaines :

- de la répartition de son temps de travail ;
- de la charge de travail ;
- de l'amplitude de travail et des temps de repos.

3.4.3. Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

D'une manière générale, il appartient aux salariés en forfait jours d'assurer eux-mêmes la répartition annuelle de leur activité, et donc des jours de repos, conformément d'une part aux intérêts de l'association et d'autre part aux tâches qui leur sont dévolues.

Toutefois, dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un calendrier prévisionnel sera mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique conformément à l'Article 3.4.4.

L'objectif étant de s'assurer que la prise des jours non travaillés est équilibrée dans le temps. Dans le cas contraire, des mesures correctives devront être prises par les intéressés.

Ainsi, un planning prévisionnel indiquant les prises de jours de repos sera établi à chaque début de semestre par le salarié et validé par la direction.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

3.4.4. Maîtrise et suivi de la charge de travail

Afin que l'amplitude et la charge de travail demeurent raisonnables, d'une part, et dans le but d'assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés employés selon une convention de forfait en jours, d'autre part, les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes destiné à assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

a. Répartition initiale prévisionnelle de la charge de travail

Afin que le salarié puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'il établisse pour chaque semestre inclus dans la période de référence un planning prévisionnel faisant état de la répartition de son activité sur la période concernée en procédant à une distinction entre les journées ou demi-journées :

- de travail ;
- de repos, congés payés, jours fériés chômés, repos hebdomadaire.

Pour établir son planning prévisionnel, le salarié prendra en considération :

- les impératifs liés à la réalisation de sa mission ;
- le bon fonctionnement du service auquel il appartient, et plus largement celui de l'association ;
- les nécessités de concilier un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Le salarié communique 1 mois avant le début de la période concernée le planning prévisionnel à son responsable hiérarchique afin que celui-ci puisse formuler des observations.

Ce dernier invitera le salarié à un entretien, s'il estime que le planning prévisionnel :

- ne permet pas d'assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé
- risque d'entraîner une surcharge de travail ou un non-respect des durées maximales d'amplitude ou minimales de repos

L'objet de l'entretien est d'organiser une concertation permettant de proposer et appliquer des solutions adéquates.

Cette organisation prévisionnelle n'a pas un caractère définitif et est susceptible d'évoluer à l'initiative du salarié, et éventuellement de l'employeur, au regard des impératifs attachés aux missions du salarié.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation prévisionnelle doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle.

b. Temps de pause, de repos et amplitude

Temps de pause

Le salarié devra veiller à ne pas effectuer plus de six heures de travail continu sans avoir pris une pause d'au moins vingt minutes.

Temps de repos



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Les salariés concernés par le forfait jours ne sont pas soumis aux durées légales maximum quotidiennes et hebdomadaires.

Néanmoins, afin de respecter les principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, les salariés au forfait jours sont tenus de respecter les temps de repos obligatoires tels que prévus par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salariés dont le travail est décompté en jours bénéficient au minimum :

- d'un repos quotidien consécutif de 11 heures
- du repos hebdomadaire prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Il est rappelé qu'en aucun cas le salarié ne doit être conduit à travailler plus de six jours au cours d'une même semaine et que le repos hebdomadaire doit inclure, en principe, le dimanche.

Ils doivent bénéficier chaque semaine de deux jours de repos hebdomadaires.

Les périodes de repos ainsi définies ne constituent qu'une durée minimale. Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée à un niveau supérieur.

Droit au repos

Afin de garantir l'effectivité du droit au repos, il sera en tout état de cause interdit aux salariés visés par le présent accord de travailler entre 20 heures et 7 heures pour garantir leur droit à repos quotidien minimal de 11 heures consécutives. L'association sera ainsi fermée pendant cette plage horaire ainsi que les week-ends du vendredi soir 20 h au lundi matin 7 h.

Toutefois, il pourra être dérogé à cette interdiction, après validation de leur responsable hiérarchique, lorsque se présentent des situations exceptionnelles ayant un caractère d'urgence.

En conséquence et sauf circonstances exceptionnelles, l'utilisation d'outils informatiques portables, les connexions internet à distance et communications téléphoniques ou électroniques et plus généralement, de tous moyens et outils de communication sont interdites durant ces mêmes plages horaires.

Amplitude

Le salarié en forfait jours doit veiller à respecter une amplitude de travail raisonnable et devra, en tout état de cause, respecter une amplitude maximum quotidienne de travail de 13 heures.

La limite ainsi fixée ne constitue qu'une amplitude maximale de la journée de travail et n'a pas pour objet de fixer une durée habituelle de travail. Ainsi, les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, à réduire l'amplitude de travail à un niveau inférieur à cette limite.

c. Suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

La charge de travail des salariés doit être raisonnable.

L'organisation du travail et la charge de travail des salariés doivent faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail et que l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées. Ce suivi est notamment assuré par :

- l'étude des plannings prévisionnels
- l'étude des décomptes déclaratifs sur la durée de travail effectuée
- la tenue des entretiens périodiques

Pour assurer ce suivi, les responsables hiérarchiques étudieront notamment les décomptes déclaratifs mis en place par le présent avenant. Ainsi, chaque mois, la hiérarchie contrôle et vise le formulaire de gestion du temps de travail.

À cette occasion, en cas de constat d'une quelconque difficulté, un entretien entre le salarié et le supérieur hiérarchique aura lieu afin de définir les actions à respecter.

Au cours de cet entretien, le responsable hiérarchique et le salarié concerné rechercheront et analyseront conjointement les causes des problématiques rencontrées et envisageront ensemble les solutions et actions à y apporter.

Il est précisé que la réitération des difficultés constatées pourra conduire éventuellement l'employeur à user de son pouvoir disciplinaire.

De plus, en cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects organisationnels ou de charge de travail, le salarié a le devoir d'alerter son supérieur hiérarchique, en application de l'Article 7.b, qui recevra le salarié et formulera les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit.

Par ailleurs, si la direction est amenée à constater que l'organisation adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, elle pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

3.4.5. Modalités de communication entre le salarié et l'association

a. Entretiens périodiques

Un entretien semestriel est organisé entre le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours et son supérieur hiérarchique. L'entretien fera l'objet d'un compte-rendu conjointement signé par le salarié et son supérieur hiérarchique.

L'entretien aborde :

- la charge de travail du salarié;
- l'adéquation des moyens mis à la disposition du salarié au regard des missions et objectifs qui lui sont confiées ;

G.A

22
B.B. F



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

- le respect des durées maximales d'amplitude ;
- le respect des durées minimales des repos ;
- l'organisation du travail dans l'association ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Sauf demande expresse, préalable et écrite du salarié, la question de la rémunération du salarié sera abordée au cours d'un seul entretien par période de référence.

b. Devoir d'alerte

En complément de ces rendez-vous périodiques, le salarié dispose d'un droit d'alerte de sa hiérarchie, droit qui doit également se concevoir comme un devoir de prendre soin de sa santé au travail.

Ainsi, le salarié qui rencontre des difficultés inhabituelles dans l'organisation de son travail, dans la prise de ses congés ou temps de repos ou estime que sa charge de travail est trop importante a le devoir d'alerter immédiatement sa hiérarchie en transmettant des éléments sur la situation invoquée.

Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

c. Dispositif de veille

Un entretien est organisé dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs que l'entretien organisé au titre du dispositif d'alerte lorsqu'un supérieur hiérarchique :

- estime qu'un salarié est dans une situation de surcharge de travail ;
- estime qu'une bonne répartition du travail, dans le temps, n'est pas assurée
- constate que les durées maximales d'amplitude ou minimales de repos ne sont pas respectées ;
- constate que le salarié ne prend pas les jours de repos et congés dont il bénéficie.

La participation du salarié à cet entretien est impérative.

3.4.6. Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance. Il convient de préciser les modalités d'exercice du droit à la déconnexion dont bénéficient les salariés de l'association.

a. Garantie d'un droit à la déconnexion

En dehors de son temps habituel de travail, tout salarié de l'association bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'effectivité de ce droit suppose une régulation de l'utilisation des moyens de



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

communication électroniques par les **émetteurs** et par les **receveurs** de messages électroniques (mail) et téléphoniques (SMS, messagerie).

Par conséquent, sauf en cas d'urgence, ou de nécessité impérieuse de service, le salarié veillera, pendant ses temps de repos et congés, quelle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser les outils numériques professionnels mis à sa disposition ni se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit.

Pendant ces périodes, le salarié n'est également pas tenu, sauf en cas d'urgence, ou de nécessité impérieuse de service, de répondre aux appels et différents messages qui lui sont destinés.

b. Réciprocité de la garantie du droit à la déconnexion

Chaque salarié doit veiller au respect de son droit propre à la déconnexion mais également à celui des autres salariés de l'association.

Ainsi, sauf en cas d'urgence, ou de nécessité impérieuse de service, il est souhaitable de ne pas contacter, sous quelque forme que ce soit, un autre salarié de l'association en dehors de ses horaires de travail.

c. Utilisation raisonnée des outils numériques

L'association souhaite valoriser toutes les formes d'échanges entre les salariés. L'utilisation des outils numériques ne doit pas devenir le seul vecteur d'échange et se substituer à toute autre forme d'échange.

Les salariés sont donc encouragés à recourir, lorsque cela est possible, à des modes de communication alternatifs (appel téléphonique, visite dans le bureau) afin notamment d'éviter l'émergence de situations d'isolement et la multiplication excessive de communication hors temps de travail.

d. Envoi différé de courrier électronique

Afin de garantir le droit à la déconnexion, les salariés de l'association sont encouragés à utiliser la fonction « d'envoi différé » des courriers électroniques.

e. Formation et sensibilisation

Des actions de formation et de sensibilisation à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction au droit à la déconnexion et à un usage raisonnable des outils numériques seront mises en place au sein de l'association.

3.4.7. Rémunération forfaitaire

Les salariés visés au présent accord bénéficient d'une rémunération forfaitaire annuelle, en contrepartie de l'exercice de leur mission, lissée sur 12 mois.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies. Les parties rappellent expressément que le salaire ainsi versé est la contrepartie des missions effectuées par le salarié mais que celui-ci couvre également toutes les sujétions résultant de l'organisation de la durée du travail sous la forme d'un forfait annuel en jours.

3.4.8. Arrivée et départ en cours de période de référence

3.4.8.1. Embauche en cours d'année

Les salariés embauchés en cours d'année, se voient appliquer un calcul spécifique pour la détermination du forfait applicable pour la période comprise entre leur entrée dans l'association et la fin de la période de référence.

Le forfait spécifique se calcule de la manière suivante :

Tout d'abord, il est ajouté au forfait prévu par l'accord collectif 25 jours ouvrés (ou un nombre supérieur si les salariés disposent d'un droit à congés supérieurs) de congés payés et le nombre de jours fériés chômés compris dans la période de référence.

Ce résultat est alors proratisé en multipliant le nombre obtenu par le nombre de jours calendaires qui séparent la date d'entrée de la fin de l'année, puis il est divisé par 365 (ou 366 les années bissextiles).

Enfin, il est déduit de cette opération :

- les jours fériés chômés sur la période à effectuer ;
- et le cas échéant, le nombre de jours de congés que doit prendre le salarié sur la période.

3.4.8.2. Départ en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura ou non perçu une rémunération supérieure ou inférieure au nombre de jours travaillés, déduction faite des jours de congés payés et jours fériés chômés éventuels. Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés,...).

3.4.9. Traitement de l'absence

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

Les absences non rémunérées d'une journée ou d'une demi-journée seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base d'un salaire journalier reconstitué selon la formule :

Salaire journalier = rémunération annuelle / (nombre de jours de la convention de forfait + nombre de jours congés payés + nombre de jours fériés chômés).

G.A²⁵
B.B/6



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

TITRE IV – DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES ET ABSENCES DIVERSES

4.4. Congés payés et congés conventionnels

Les congés payés légaux et conventionnels sont décomptés en jours ouvrables.

La période d'acquisition des congés précités est fixée du 1^{er} mai d'une année N au 31 mai de l'année suivante (N+1).

La période de prise de ces mêmes congés est fixée du 1^{er} mai d'une année (N) au 30 avril de l'année suivante (N+1).

4.5. Congés enfant malade

Les congés pour enfant malade sont régis par les dispositions légales applicables en la matière.

Ainsi, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'Article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

4.6. Régime des jours fériés

Conformément aux dispositions de l'art 23 de la Convention Collective du 15 mars 1966, seul le travail d'un jour férié donne droit à un repos d'égale durée.

La seule exception à ce principe concerne les salariés qui n'ont pas le repos habituel du dimanche, à la double condition que :

- le jour férié tombe un dimanche et,
- qu'ils soient en repos hebdomadaire ce jour-là.

Un régime spécifique est prévu pour la journée du 1^{er} mai, ce en cas de travail ce jour férié.

Ainsi, le travail le 1^{er} mai donne lieu au paiement de l'indemnité légale telle que prévue par l'Article L. 3133-6 du Code du travail.

TITRE V – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASTREINTES

Dans un souci d'assurer pleinement la sécurité des personnes et des biens au sein de l'Association et au sein des établissements membres et afin de faire face aux urgences survenant la nuit et/ou en cours de week-end, il a été arrêté ce qui suit :

5.1. Définition des astreintes

Conformément à l'Article L 3121-9 du Code du travail, le temps d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et

G.A

26
B.B. H



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'association.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

5.2. Personnels visés

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte. Sont principalement concernées les catégories de personnels suivantes :

- Directeurs de Pôle
- Cadres de Direction
- Personnels des services techniques
- Personnels des services médicaux

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle pourra être modifiée autant que de besoin dans le respect du cadre réglementaire.

5.3. Organisation des astreintes

Les astreintes sont effectuées par roulement. En principe, et sauf nécessité particulière, les astreintes sont effectuées par semaine entière, entendue au sens de 7 jours calendaires consécutifs.

Le nombre de salariés appelés à participer aux astreintes fixe la périodicité du roulement. Cette périodicité sera donc modifiée en fonction de l'évolution du nombre de personnes assurant des astreintes.

Pour l'ensemble des personnels amenés à effectuer des astreintes, ils pourront être amenés à effectuer 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié (1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1).

Les astreintes ne peuvent pas être réalisées pendant les congés légaux et conventionnels ainsi que pendant les jours de repos pour les salariés soumis à un forfait annuel.

5.4. Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

5.5. Information des salariés

G.A. ²⁷ B.B. J.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

En fin de mois, un document récapitulatif sera remis à chaque salarié assurant des astreintes, indiquant le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

5.6. Compensation des astreintes

La compensation financière des astreintes est assurée comme suit :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte, y compris le dimanche
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète

La notion de semaine complète s'entend comme une période de 7 jours consécutifs.

Si au cours d'une astreinte, un salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif celui-ci sera rémunéré comme tel.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, les parties conviennent expressément que les périodes d'astreinte ainsi que les éventuels temps d'intervention correspondant ne sont pas décomptés dans le cadre du forfait annuel en jours. Ces temps ne correspondent pas, en effet, à du temps de travail habituel organisé en toute autonomie par les salariés concernés. Ces temps continuent à être décomptés en heures et sont indemnisés sur la base prévue par le présent avenant (103 MG ou 1 MG). S'agissant du temps d'intervention, celui sera rémunéré sur la base d'un taux horaire déterminé en proratisant la rémunération mensuelle forfaitaire au regard de l'horaire de travail en vigueur au sein de l'établissement.

TITRE VI – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, TEMPS DE DEPLACEMENT, JOURNEE DE SOLIDARITE ET TRAVAIL DE NUIT

6.1. Définition de la durée du travail effectif

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

S'ajoutent à ces périodes les temps expressément assimilés par le code du travail à du temps de travail effectif.

Toute période ne répondant pas aux critères fixés par la précédente définition ne constitue pas du temps de travail effectif.

Cette définition légale du temps de travail effectif est la référence des parties signataires en particulier pour le calcul des durées maximales de travail, l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires ou de repos compensateurs.

La semaine s'entend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures (art. L. 3121-35 du Code du Travail).

6.2. Décompte du temps de travail



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

6.2.1. Salariés soumis à un horaire collectif

Un planning écrit indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire :

- sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail,
- ou pourra être communiqué par tout autre moyen dématérialisé, notamment à l'aide d'un accès mis en place éventuellement à partir du logiciel de gestion du temps qui viendrait à être utilisé par l'Association

6.2.2. Salariés non soumis à un horaire collectif (à l'exception des cadres autonomes)

Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents papiers ou dématérialisés établis par la direction et renseignés par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif mensuel.

En cas de modification horaire, le salarié complètera le document interne correspondant et le communiquera, avant chaque changement, à son responsable, pour que celui-ci puisse procéder à sa validation.

- Enregistrement quotidien : Le décompte journalier consiste à relever et enregistrer quotidiennement les heures de début et de fin de chaque période réelle de travail en indiquant les coupures et les pauses dans la journée.
- Récapitulatif hebdomadaire : Le décompte hebdomadaire consiste en un récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié au cours de la semaine écoulée.

6.3. Temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

La pause consacrée au repas ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Il est rappelé que le temps de pause n'est pas du temps de travail effectif et n'est pas rémunéré, à moins que les caractéristiques visées à l'Article 6.1. ne soient réunies. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des personnes accompagnées.

6.4. Temps de déplacement

6.4.1. Temps de déplacement domicile- travail

Le temps de déplacement pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail, et en revenir, n'est pas un temps de travail effectif. Il ne donne pas lieu à rémunération ni à contrepartie.

6.4.2. Temps de déplacement dépassant le temps normal de trajet domicile- travail

G.A. B.B. 29
/6



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce temps ne constitue pas un temps de travail effectif mais donne lieu à une contrepartie financière ou sous forme de repos (art.L3121-4 du code du travail).

6.5. Journée de solidarité

La journée de solidarité est une journée de travail non rémunérée pour les salariés. Elle consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heures), destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les travailleurs indépendants non-salariés ne sont pas concernés.

Pour les salariés à temps partiel, intérimaires ou non mensualisés, la journée de la solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié. Par exemple, pour un salarié travaillant à temps partiel (28 heures par semaine), la durée de travail consacrée à la journée de solidarité équivaut à 5 heures et 36 minutes (= $7 \times 28/35 = 5,6$).

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise (ou du comité social et économique).

Il n'est pas nécessaire que la journée de solidarité ait lieu le même jour pour tous les salariés de l'association, notamment si celle-ci travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année. Des modalités différentes pourront ainsi être prévues selon les établissements ou services concernés. La rémunération des salariés mensualisés n'est pas modifiée : à titre d'exemple, et sans que cette liste ne soit exhaustive, l'employeur peut décider de la perte d'une journée de repos (valorisée à hauteur de 7 heures) ou bien doivent effectuer 7 heures supplémentaires.

6.6. Travail de nuit

Le présent Article s'inscrit dans le cadre de l'accord de la branche sanitaire et sociale et médico-sociale à but non lucratif n° 2002-01 du 17 avril 2002, visant à mettre en place le travail de nuit. Les parties ont souhaité définir un régime en lien avec les dispositions de l'accord de branche.

6.6.1. Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit s'étend sur une période de 9 heures continues. La plage retenue est fixée de 22h à 7h.

6.6.2. Travailleurs de nuit

Compte tenu de la définition donnée par l'Article 2 de l'accord de Branche du 17 avril 2002, sont susceptibles d'être considérés comme travailleurs de nuit, les salariés occupant les emplois suivants :

Exemples :

- Surveillants et veilleurs de nuit
- Aide-Soignant



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

- Infirmier
- AMP et AMP pour adultes
- Moniteur éducateur
- animateurs 1^{ère} et 2^{ème} catégorie
- Educateur spécialisé
- Agent de service intérieur

6.6.3. Contreparties au travail de nuit

Pour chaque heure de travail comprise dans la plage horaire de travail de nuit, il sera accordé une compensation en repos, dès la première heure de travail effectif de nuit, pour une durée égale à 7% par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

Les heures réalisées en dehors de la plage horaire nocturne n'ouvrent pas droit à contrepartie.

6.6.4. Autres salariés travaillant la nuit

Pour les salariés effectuant des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures, mais n'ayant pas la qualité de travailleur de nuit au sens de l'Article 2 l'accord de Branche, la compensation prévue par l'Article 7 dudit accord (compensation de 7 % par heure de travail effectif) donnera lieu à repos de compensation.

6.6.5. Modalités de prise du repos

Les repos attribués au titre du présent Article seront pris selon les modalités suivantes : lorsque le salarié a acquis un temps de repos de compensation équivalent à une journée ou une séquence de travail, il est procédé à la planification de ce repos en accord avec la direction d'établissement.

TITRE VII – SUIVI, ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE DE L'ACCORD

7.1. CHSCT

Le présent avenant est soumis avant sa signature à la consultation pour avis du CHSCT pour les mesures constituant un projet important au sens des dispositions du Code du travail.

7.2. Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} mai 2019.

7.3. Adhésion

Conformément à l'Article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'association, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

G.A
B.B. 31
/



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

7.4. Interprétation de l'avenant

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 90 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 90 jours suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

7.5. Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord est réalisé par l'association et les organisations syndicales signataires de l'accord à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

7.6. Clause de rendez-vous

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 2 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent avenant, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

7.7. Révision

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

7.8. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

7.9. Communication

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'association.

7.10. Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux Articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords» accompagné des pièces prévues aux Articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

7.11. Transmission de l'avenant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres parties signataires.

7.12. Publication

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'Article L. 2231-5-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

7.13. Action en nullité

Conformément aux dispositions de l'Article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'association ;
- de la publication de l'accord prévue à l'Article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Toulon, le 21 mars 2019

En 6 Exemplaires originaux

Pour l'Association AVEFETH-ESPERANCE VAR
Madame Mireille TAVARES, en sa qualité de Présidente

Pour l'organisation syndicale CGT
Monsieur Abdelouiheb GUENIFI

Pour l'organisation syndicale CFDT
Madame Béatrice BILLION

