

# **Avenant n°64 du 12 mars 2024 à la Convention Collective Nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (HLA, IDCC 2336)**

## **Relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail**

### **Préambule**

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des Conventions Collectives des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la Convention Collective des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la Convention Collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n°53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la Convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la poursuite des travaux d'harmonisations conventionnelles, les partenaires sociaux ont lancé une nouvelle négociation et ce en matière de durée et d'organisation du temps de travail pour les structures FSJT et celles des PACT ARIM. L'instauration de ce nouveau cadre englobe ainsi des dispositions déjà existantes mais aussi de nouvelles afin de répondre aux besoins de fonctionnement de l'ensemble des structures HLA. En effet, les missions au service du public des structures FSJT et celles des PACT ARIM sont quotidiennes et permanentes nécessitant une organisation de travail particulière et ce afin de répondre aux besoins des bénéficiaires. Cette négociation a été l'opportunité de mettre en place de nouveaux dispositifs permettant une application et une mise en œuvre sans qu'il soit nécessaire de conclure un accord d'entreprise. Il est précisé, que le cadre fixé par ces nouvelles dispositions n'empêche pas les structures déjà dotée d'un tel accord la mise en œuvre de leur propre accord d'entreprise.

Conscients que certaines organisations de temps de travail engendrent des rythmes de travail difficiles, les nouvelles dispositions visent par ailleurs à favoriser, la parentalité, la prévention de la santé des salariés et à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer, dans la poursuite des travaux d'harmonisations, les dispositions conventionnelles relatives à la durée et au temps de travail des salariés au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la Branche HLA.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

## **Article 1 - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs et ceux des Personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1 « champ d'application » de la Convention Collective Nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA).

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 2 – Objet**

Le présent avenant révisé les dispositions des chapitres VI, VII, IX, X, XI, XIV et de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il supprime les articles 13, 14, 14 Bis, 15, 17 à 19 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) et les articles 11.4 et 11.5 de la CCN HLA.

## **Article 3 : Dispositions générales relatives à la durée du travail**

Le présent article modifie le chapitre VI de la CCN HLA.

### **Article 3.1 : Temps de travail effectif**

**L'article 6.1 intitulé « Temps de travail effectif » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6.1 - Temps de travail effectif

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

Il est rappelé que le temps de travail effectif permet d'apprécier le respect des durées maximales de travail ainsi que, le cas échéant, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires.

### **Article 3.2 : Durée hebdomadaire**

**L'article 6.2 intitulé « Durée hebdomadaire » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6.2 – Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures,

La semaine civile de travail commence le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h.

Un salarié ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs sauf dispositions particulières prévues conventionnellement.

### **Article 3.3 : Durée quotidienne maximale**

**L'article 6.3 intitulé « Durée quotidienne » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6.3 - Durée quotidienne maximale

La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du Code du Travail et de dispositions particulières de la convention collective.

L'amplitude journalière est la durée comprise entre le début et la fin de journée de travail d'un salarié, composée des temps de travail effectif et temps de pause

L'amplitude journalière maximale est fixée à 12 heures sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre du travail de nuit.

Article 6.4 : Temps d'habillage

Pour les emplois nécessitant une tenue de travail, le temps d'habillage est considéré comme du temps de travail effectif. La tenue de travail, si elle est obligatoire, est fournie et entretenue par l'employeur.

### **Article 3.4 : la pause quotidienne**

**L'article 6.4 intitulé « pause » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6.5 – La pause quotidienne

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles. A défaut de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, ces temps sont alors considérés comme du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

Une pause quotidienne doit être accordée. Elle peut être d'au moins une heure mais au minimum elle doit être de 30 minutes.

La pause quotidienne peut se confondre avec la pause repas.

Article 6. 6 – Temps de déplacement quotidien

#### **Article 6.6.1 – Temps de trajet Domicile/ Lieu de travail non habituel**

Lorsque le temps de trajet est supérieur à celui nécessaire pour se rendre au lieu d'affectation, le temps supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

#### **Article 6.6.2 – Temps de déplacement entre deux lieux de travail**

Tout déplacement entre deux lieux de travail, y compris en cas d'intervention dans un domicile ou tout autre lieu de mission est considéré comme du travail effectif.

### **Article 3.5 : Les heures supplémentaires**

**L'article 6.5 intitulé « heures supplémentaires » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6.7– Les heures supplémentaires

#### **Article 6.7.1 : Principe**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur. Elles ouvrent droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes. Cette majoration est soit rémunérée ou fait l'objet d'un repos compensateur de remplacement.

#### **Article 6.7.2 : Calcul et Contingent**

Le calcul des heures supplémentaires se fait par semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24 h) sauf dispositions conventionnelles particulières. Dans ce cadre, le contingent annuel est fixé à 120 heures par an et par salarié sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions et les limites fixées par les dispositions légales ou réglementaires.

### **Article 3.6 : Le repos Hebdomadaire :**

**L'article 6.6 intitulé « repos hebdomadaire » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6. 8 – Le repos hebdomadaire et travail dominical

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine. Ce repos prend naissance au terme du repos quotidien de 11 heures séparant 2 journées de travail soit 59 heures de repos consécutifs.

Après accord entre l'employeur et le salarié, le repos hebdomadaire peut être fractionné en 2 parties dès lors que la qualité de vie au travail sera garantie et la santé des salariés préservée. Ainsi, à chaque quatrième fractionnement, le salarié bénéficiera alors d'une demi-journée de repos supplémentaire.

Le refus de fractionnement par le salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction.

Il sera garanti un dimanche sur trois en repos.

En cas de travail le dimanche, les heures de travail effectuées sont payées au taux majoré de 25%.

### **Article 3.7 : Jours fériés**

**L'article 6.7 intitulé « Jours fériés » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

Article 6. 9 – Les jours fériés

Le personnel travaillant un jour férié (hors 1<sup>er</sup> mai, 25 décembre, 1<sup>er</sup> janvier) bénéficiera de 1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25% ou d'une indemnité équivalente.

Tout salarié travaillant le 1<sup>er</sup> mai recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50% soit un salaire égal à 250%.

Tout salarié travaillant le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50% soit un salaire égal à 250%.

Au-delà de 5 jours fériés travaillés dans l'année, l'accord du salarié doit être recueilli pour travailler un ou des jours fériés en plus. Un accord d'entreprise peut adapter ces dispositions au regard des réalités locales de l'entreprise.

### **Article 3.8 : Le travail de nuit**

Cet article annule l'accord n° 8 du 8 juillet 2005 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit. Par ailleurs, il remplace l'article 6.9 intitulé « travail de nuit » de la CCN HLA.

**L'article 6.9 intitulé « Travail de nuit » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

## Article 6.10 - Travail de nuit

### **Article 6.10.1 : Définition du travail de nuit**

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou à défaut et après avis conforme des instances représentatives du personnel si elles existent, une autre période de 9 heures consécutive comprise entre 21 heures et 7 heures se substituant à la période visée à l'alinéa 1 du présent article.

### **Article 6.10.2 : Justifications du recours au travail de nuit**

Le travail de nuit tel qu'il est défini à l'article 6.10.1 de la CCN est destiné à assurer la continuité de l'activité de la structure et particulièrement :

- L'accueil et la sécurité des personnes et la surveillance des biens.
- La continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Les dispositions en matière de travail de nuit s'appliquent aux salariés employés dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée et aux salariés sous contrats de travail à durée déterminée, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de moins de 18 ans.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés occupant des fonctions pour lesquelles il est nécessaire qu'ils travaillent, à titre occasionnel ou habituel, de nuit.

### **Article 6.10.3 : Définition du Travailleur de nuit**

Tout salarié de l'association qui :

- Soit accompli au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- Soit accompli au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN ;
- Soit accompli selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 6.10.1 de la CCN.

est considéré comme travailleur de nuit.

### **Article 6.10.4 : Durées maximales du travail des travailleurs de nuit**

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne de travail de 8 heures, sans que celle-ci excède 10 heures consécutives, et ce dans les conditions prévues par le Code du Travail. En contrepartie cette dérogation fera l'objet de repos compensateur à hauteur de 50% de cette durée excédentaire.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.

### **Article 6.10. : Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit**

#### 6.10.5.1 – Le repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN, d'une contrepartie en repos compensateur rémunéré.

Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité. C'est dans cette optique, que les partenaires sociaux ont souhaité définir les modalités de prise du repos compensateur dans les conditions ci-dessous :

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10% par heure effectuée sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie. Dans un souci de prévention, ce repos devra être pris dans un délai de deux mois suivant leur acquisition et il pourra être accolé aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

#### 6.10.5.2 – Les autres contreparties

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes. Le temps de pause est rémunéré.

L'employeur veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité. Lorsqu'il existe, le CSE, devra être consulté par l'employeur.

Ce temps de pause obligatoire ne pourra en aucun cas être pris en début ou en fin de période de travail.

### **Article 6.10.6 : Surveillancemédicale**

La liste des salariés travaillant de nuit est transmise par les établissements au service de santé au travail. Une visite sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et

renouvelée conformément aux dispositions légales.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin de santé au travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin de santé au travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

LE CSE (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu par le Code du travail.

#### **Article 6.10.7 : Protection de la maternité - Demande de changement d'affectation**

La salariée enceinte qui travaille de nuit peut demander à l'employeur d'être affecté à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

L'employeur reçoit alors obligatoirement la salariée afin d'examiner toutes les possibilités qui se présentent.

Le médecin de santé au travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Un changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible si elle a donné son accord.

#### **Article 6.10.8 Contreparties spécifiques au profit des salariés travaillant durant les horaires de nuit**

Les salariés bénéficient d'une contrepartie pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en partie au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN.

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10% par heure de travail effectué sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie.

Sous réserve de la compatibilité avec les nécessités de service, et dans le but de ménager des temps de récupération suffisamment longs de nature à préserver la santé du travailleur de nuit, l'employeur s'efforce de proposer la prise du repos compensateur par cumul de jours, qui pourront être accolés aux périodes de congés payés.

Dans le cas contraire, la prise du repos compensateur devra s'effectuer dans un délai maximal de six mois suivant leur acquisition et pourront être accolés aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30% après accord des deux parties.

#### **Article 6.10.9 : Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit**

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible qu'avec son accord et dans le cadre des dispositions du Code du travail et notamment dans les situations suivantes :



- Compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses,
- Compatibilité du travail de nuit avec l'état de santé,
- Salariées en état de grossesse.

**Article 6.10.10 : Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs et des travailleuses de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport ou des difficultés d'ordre familial ou social. Lorsque des difficultés particulières seront exprimées par le salarié, ce dernier sera reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui sera fournie dans le délai d'un mois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'employeur est tenu de le lui accorder dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible ou si une formation permet l'accès à ce poste.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès à un poste de jour, une attention particulière devra être portée par l'employeur aux demandes de formations ou de reconversions du travailleur ou de la travailleuse concerné.e par des obligations familiales impérieuses.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage ou tout autre mode.

Sont considérées comme des obligations familiales impérieuses notamment par exemple la garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante, horaires atypiques du conjoint, famille monoparentale,

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Toutes les contreparties liées au travail de nuit demeurent effectives lors de l'exercice des différents mandats syndicaux.

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste :

Les travailleurs et travailleuses de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salarié.e.s occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un

poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

#### **Article 6.10.11: Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,
- Pour favoriser l'accès d'un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### **Article 6.10.12 Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle**

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme tout salarié, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise et de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique. Afin de permettre au salarié de s'adapter au rythme de la formation professionnelle qui a lieu en journée, ce dernier devra bénéficier d'un repos de 48 heures avant son départ en formation.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée par l'employeur sur les demandes de formations ou de reconversions des travailleurs de nuit afin de leur favoriser notamment l'occupation d'un poste de jour.

Enfin, il revient à la CPNEF de prévoir des enveloppes de financements permettant de favoriser le départ en formation de ces salariés, notamment en permettant le financement des salariés remplaçants, dans la mesure du possible et sous réserves du respect des règles légales en la matière.

### **Article 4 : Les astreintes**

**Le chapitre X intitulé « Astreintes » de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

*Chapitre X – Les astreintes*

Article 10.1- Définition de l'astreinte et champ d'application

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est fixée au sein de l'entreprise peuvent être amenés à effectuer des astreintes. Sont exclues de ces dispositions les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les contrats en alternance ;

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Lorsqu'il y a intervention du salarié en astreinte, sa durée est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet aller et retour.

#### Article 10.2 – Conditions de mise en place

La mise en place des astreintes devra faire l'objet, au préalable, d'une consultation du CSE s'il existe. Lorsqu'un salarié est amené à effectuer des astreintes que ce soit de manière régulière ou de manière exceptionnelle, les conditions prévues aux articles 10.3 et 10.4 de la CCN devront être appliquées. Les modalités d'organisation et de fonctionnement seront déterminées au sein de chaque structure.

#### Article 10.3 – Fréquence des périodes d'astreinte

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut pas être d'astreinte :

- Plus de 26 semaines par année calendaire
- Les congés légaux, les congés conventionnels ou autres jours de repos
- Pendant un arrêt de travail qu'il soit d'origine professionnelle ou non ;
- Pendant un congé de maternité, de paternité ou de congé parental d'éducation ;
- Pendant le temps effectif de la formation professionnelle.

A cet effet, durant ces périodes d'absences, l'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

#### Article 10.4 – Indemnisation des astreintes

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce dernier cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 55 % du minimum garanti (MG).

### **Article 5 : Les différentes modalités d'organisation du temps de travail**

L'objectif des dispositions suivantes est de faire bénéficier les structures qui n'auraient pas d'accord d'entreprise en matière d'organisation du temps de travail, divers dispositifs relatifs à ce sujet, susceptibles de répondre à leur besoin et à leur réalité de fonctionnement.

Un salarié ne peut travailler plus de 6 jour consécutif. Le respect des durées minimales de repos quotidiennes et hebdomadaires implique une obligation de déconnexion des outils de communication à distance

L'horaire collectif (ainsi que toutes modifications) après consultation des IRP est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail. Il sera signé conformément aux dispositions du Code du Travail, et transmis préalablement à l'inspection du travail.

Pour les établissements équipés d'un extranet ou réseau, le planning y sera accessible dans la mesure du possible.

## **Article 5.1 – L'aménagement du temps de travail**

**Le chapitre VII intitulé « Organisation du temps de travail par cycle ou sur l'année de la CCN HLA est remplacé comme suit :**

### *Chapitre VII – L'aménagement du temps de travail*

Article 7.1 – L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps plein

#### **Article 7.1.1 : Durée du travail et période de référence :**

Conformément à l'article 6.2 de la convention collective, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1607 heures de travail effectif. Cette durée peut être réduite en raison de dispositions locales (Alsace Moselle...) ou par accord d'entreprise.

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de « référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail,

- La limite haute ne devra pas dépasser 44 heures
- La limite basse est fixée à 24 heures.

En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.

#### **Article 7.1.2 : Horaire de travail et calendrier prévisionnel :**

Quelle que soit la répartition de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, les horaires de travail doivent être fixés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que le temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Un calendrier prévisionnel mensuel comportant les horaires et la durée de travail sera remis à chaque salarié, selon les modalités définies dans chaque entreprise, au minimum au moins 30 jours calendaires avant le 1<sup>er</sup> jour de son exécution.

#### **Article 7.1.3 : Délais de prévenance en cas de modification d'horaire :**

Dans le cadre de cet aménagement du temps de travail, le calendrier prévisionnel peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur pour des raisons de continuité de service. Dans ce cas, le salarié devra être averti par écrit de cette modification dans un délai de prévenance minimal de 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification apportée au calendrier initial doit avoir lieu. Toutefois, ce délai de prévenance peut être réduit à 1 jour calendaire par l'employeur en cas d'urgence, pour assurer la sécurité des biens et des personnes.

#### **Article 7.1.4 : Heures supplémentaires :**

L'employeur devra tenir un compteur des heures réalisées pour chaque salarié afin de suivre de manière régulière la durée de travail et de vérifier l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires :

- A la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise.
- Si la période de référence est l'année, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1607 heures ou tout autre volume d'heures annuel fixé dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires donneront lieu de préférence à une contrepartie en repos majoré conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. Toutefois, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, elles peuvent donner lieu à une compensation sous forme de majoration de salaire, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé 70 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Ce repos devra être pris sous un délai maximal trimestriel à compter de son acquisition et pourra être accolé à des jours de congés.

### **Article 7.1.5 : Rémunération**

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chaque salarié devra bénéficier du lissage de sa rémunération. Ainsi, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière qu'il soit assuré à ce salarié une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

### **Article 7.1.6 : Absence en cours de période de référence :**

Les absences ne modifient pas le calendrier prévisionnel du salarié concerné.

Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence auxquels le salarié a droit conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par un arrêt résultant de la maladie ou d'accident, ne sont pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la base du salaire lissé comme si le salarié avait travaillé.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite proportionnellement au nombre réels d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail, en tenant compte des règles du Code de la sécurité sociale.

### **Article 7.1.7 : Entrée et sortie en cours de période de référence :**

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche soit du fait de son départ, en cours de période de référence, une régularisation de sa rémunération doit s'opérer du fait du lissage des salaires. Dans ces cas, un bilan doit être fait sur la durée de travail réellement accomplie par le salarié, permettant ainsi le cas échéant de régulariser sa rémunération sur la base de son temps de travail réel.

Article 7.2 – L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps partiel

### **Article 7.2.1 – Principe**

Il est possible de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel.

La mise en place de cette organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel. La période de référence du temps partiel aménagé est fixée par le contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner de discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les entreprises peuvent adapter les dispositions prévues par l'article 7.2 de la CCN, par accord d'entreprise ou selon les modalités légalement prévues.

#### **Article 7.2.2 – Période de référence du décompte du temps de travail**

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de « référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum fixée par le Code du travail.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

#### **Article 7.2.3 - Modalités de mise en place du temps partiel annualisé**

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après à l'article 7.2.4 de la CCN.

#### **Article 7.2.4 - Plannings prévisionnels**

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable au CSE s'il existe.

Toutefois, les structures pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées et ce afin d'assurer la sécurité des biens et personnes

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail,

- La limite haute ne devra pas dépasser 34h
- La limite basse est fixée à 70 % du temps partiel habituel du salarié

#### **Article 7.2.5 - Heures complémentaires**

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

#### **Article 7.2.6. Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié**

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire.



### **Article 7.2.7 - Gestion des absences et des heures complémentaires donnant lieu à rémunération ou indemnisation**

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par les dispositions légales ou conventionnelles à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

### **Article 7.2.8 - Rémunération**

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence selon les règles inscrites dans le Code de la sécurité sociale.

En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.

### **Article 7.2.9 - Contrat de travail pour les salariés temps partiel relevant du chapitre 7 de la CCN**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel soumis au présent dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire devra préciser :

- La période de référence : celle-ci correspond à la période de référence,
- La qualification du salarié ;
- Les éléments de sa rémunération ;
- L'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence ;
- Les règles de modification éventuelles de cette répartition ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies les heures complémentaires au-delà de la durée annuelle.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur.

### **Article 5.2 – La convention de forfait**

Les dispositions du présent article annulent l'accord n°2 du 21 octobre 2004 relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres.

Par ailleurs, le chapitre IX intitulé « Dispositions concernant les cadres » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

#### *Chapitre IX – La convention de forfait*

#### *Article 9 : La convention de forfait en jours*

### **Article 9.1. – Champ d'application**

Le présent article s'applique à l'ensemble des cadres qui disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour leur organisation du temps de travail, les cadres peuvent ainsi être soumis :

- soit à la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions de la convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif et/ou par les dispositions d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, lorsqu'il existe au sein de l'association.

- soit au forfait jours dans les conditions fixées par le présent chapitre.

### **Article 9.2 – Principes généraux**

Les cadres tels que définis par l'article 9.1 peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à deux cent huit 208 jours par an.

Ce forfait de 208 jours par an comprenant la journée de solidarité.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés (hormis les congés payés) et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations légales et/ou conventionnelles, ne peuvent faire l'objet d'une récupération et doivent donc être déduits du nombre annuel de jours travaillés.

La période de référence pour l'appréciation de ce forfait correspond à celle des congés payés ou celle de l'année civile.

En cas de période de référence de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'activité après suspension du contrat de travail), les jours travaillés seront réduits au prorata temporis.

Pour être applicable, ce mode d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'une disposition dans le contrat de travail conclu avec le salarié concerné. Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours n'est pas constitutif d'une faute.

Sous réserve d'une clause expresse dans la convention individuelle de forfait, le plafond susmentionné pourra être dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles dûment motivées et à la demande de l'employeur. En tout état de cause, le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser deux cent dix-huit (218) jours de travail même en cas de rachat de jours de repos.

Les jours supplémentaires de travail effectués au-delà du plafond fixé par le présent accord et dans la limite de deux cent dix-huit (218) jours donneront lieu à une majoration de 10% applicable à la rémunération.

### **Article 9.3 – Garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du cadre**

#### **Article 9.3.1 - Durée maximale de travail**

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en convention de forfait ne peut dépasser 13 heures consécutives.

#### **Article 9.3.2 - Repos quotidien et hebdomadaire**

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

A cet effet, l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

#### **Article 9.3.3 - Suivi de l'organisation et de la charge de travail**

Une attention particulière devra être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cadre et de sa charge de travail.

Le supérieur hiérarchique doit ainsi assurer un suivi régulier de l'organisation du travail du cadre ainsi que de sa charge de travail. En plus du document individuel de contrôle prévu à par le présent avenant ce suivi doit donner lieu à des entretiens périodiques au cours de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.

Deux fois par an, le supérieur hiérarchique et le salarié devront, échanger notamment sur les points suivants : la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité qui doivent rester dans des limites raisonnables, le suivi de la prise des jours de repos et des congés payés ; l'organisation du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, le droit à la déconnexion.

Dans le cadre de cet entretien, si des difficultés liées à la charge et/ou l'organisation de travail sont constatées, le cadre et son supérieur hiérarchique rechercheront conjointement les mesures de règlement ainsi que les mesures de prévention.

Enfin, cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un compte rendu signé par les deux parties. Il devra également faire l'objet d'un suivi et donc d'un bilan permettant de constater si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bilan devra avoir lieu au plus tard dans les 3 mois à compter de l'entretien de suivi.

En dehors de ces entretiens, un système d'alerte peut être déclenché par le salarié. Ainsi dans ce cas et ce dans un délai maximal de 15 jours calendaires, un rendez-vous est fixé, entre ce dernier et son supérieur hiérarchique afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et ce en vue de rechercher et de prendre conjointement les mesures de règlement et de prévention permettant de remédier à cette situation.

Le CSE, s'il existe, devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **Article 9.3.4 – Document de suivi du forfait jours**

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires ...).

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail. La remise

mensuelle de ce support par le salarié à son supérieur hiérarchique devra par ailleurs donner lieu à un échange entre les deux parties dès lors qu'une d'entre elles le demande.

En effet, l'objectif du suivi du forfait jours étant de concourir à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique doit pouvoir s'assurer que le salarié a bénéficié de son repos quotidien et hebdomadaire et que sa charge de travail lui permette de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle. Pour atteindre cet objectif, le contrôle doit se réaliser mensuellement aussi bien par la formalisation d'un document que par un échange entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Ces documents de suivi pourront être mis en parallèle avec le planning prévisionnel réalisé par le cadre au début de la période de référence afin de s'assurer de la prise des repos par ce dernier.

#### **Article 9.3.5 – Modalités de report des jours sur l'année suivante**

Si le plafond annuel est dépassé en nombre de jours travaillés, après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, s'il existe, les jours de dépassement devront être reportés sur les trois premiers mois de l'année suivante. Le plafond de l'année suivante sera réduit du nombre de jours reportés.

Le dépassement du forfait ne peut se faire sans l'accord préalable du salarié.

#### **Article 9.3.6– Droit à la déconnexion**

L'employeur s'assurera de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition, lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail.

#### **Article 9.4 : Décompte du temps de travail**

Chaque jour travaillé est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait.

Les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre via un document individuel de suivi et de contrôle des journées travaillées conformément aux dispositions du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur afin de permettre un contrôle mensuel du nombre de jours travaillés et des jours de repos pris.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Les décomptes devront être conservés par l'employeur pour une durée de trois ans.

### **Article 9.5 - Prise des jours de repos**

Les jours de repos doivent être pris par journée au cours d'une période de douze mois correspondant à la période de référence des congés payés.

Ces jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie.

Les jours de repos non pris peuvent être affectés à un compte épargne-temps, s'il existe, dans les limites fixées au sein de l'entreprise

En cas de départ du cadre, les jours de repos non pris donnent lieu à indemnisation.

### **Article 9.6 - Rémunération**

La rémunération est mensuelle et lissée sur l'année quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois en application des dispositions de la CCN relatives à la rémunération.

En cas de mise en place d'une convention de forfait en jours en cours de période de référence, le plafond du forfait en jours est proratisé.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.

### **Article 9.7. Modalités de rachat des jours**

En application du Code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Les jours rachetés seront majorés de 10 %. Le nombre de jours travaillés ne peut dans ce cas dépasser 218 jours.

Annuellement, le CSE doit être informés du bilan des dépassements réalisés.

## **Article 6 : Les congés payés et autres congés exceptionnels**

Le chapitre XI intitulé « Congés payés » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

Chapitre XI – Les congés payés et autres congés/absences liées aux événements familiaux

Article 11.1 : les congés payés

### **Article 11.1.1 : droit aux congés**

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,75 ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 33 jours ouvrables par année de référence. La période de référence peut également être celle de l'année civile.

### **Article 11.1.2 : Périodes assimilées à un temps de travail effectif**

Des périodes d'absences peuvent être considérées comme assimilées à du temps de travail effectif. Il en est ainsi pour toutes celles prévues comme tel dans le code du travail comme notamment :

- Les périodes de congé payé
- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Les périodes de congés de formation économique, sociale et syndical
- Les congés pour événements familiaux

Par ailleurs, sont également assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de l'acquisition des congés payés, conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles et aux conditions prévues légalement, les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non et pour accident du travail.

### **Article 11.1.3 : Modalités de prise des congés**

La période de congés payés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Les modalités d'organisation des congés payés sont celles prévues par le code du travail.

En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent des jours supplémentaires dans les conditions fixées dans le Code du Travail.

Des jours supplémentaires sont possibles dans les conditions fixées par les dispositions légales pour les salariés âgés de moins de 21 ans ayant un/des enfant(s) à charge.

Les salariés mariés, unis par PACS ou vivant en union libre, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.

Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines. La demande de ce cumul doit être formalisée par écrit, sous respect d'un délai fixé au sein de la structure. Cette demande ne peut être refusée.

### **Article 11.1.4 : Maladie durant les congés**

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

A l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.

#### Article 11.2 : Congés/absences liés à un événement familial

Par événement familial, il y a lieu d'entendre un événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de Pacs.

Le nombre de jours est exprimé en jours ouvrables et ces jours doivent être pris dans une période raisonnable vis-à-vis de l'évènement.

Un congé rémunéré de courte durée est considéré comme du travail effectif.

Ainsi, des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

- Naissance ou adoption d'un enfant : Dispositions légales
- Mariage ou conclusion du Pacs du salarié : 6 jours ouvrables ;
- Mariage ou conclusion du Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Mariage ou conclusion du Pacs d'un frère, d'une sœur ou d'un parent (père ou mère 1 jour ouvrable;
- Douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente
- Décès du conjoint ou concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables ;
- Décès du père, de la mère ou d'un beau-parent y compris du concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables
- Décès d'un des petits-enfants ou arrière-petits-enfants : 1 jour ouvrable
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable
- Déménagement du salarié : 1 jour ouvrable, limité à 2 fois par période de 5 ans.
- Annonce de la survenance d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant : 5 jours ouvrables

Pour les cas de décès listés ci-dessus, si la distance du lieu de la cérémonie est égale ou supérieure à 300km aller, un jour supplémentaire sera accordé. Un justificatif pourra être demandé par l'employeur.

Est entendu comme beau-parent (beau-père, belle-mère) : le beau-père ou la belle-mère s'entendent des seuls parents du conjoint du salarié, et non du conjoint du père ou de la mère du salarié en cas de remariage de ceux-ci.



Est entendu comme beau-frère, belle-sœur : Conjoint de la sœur ou du frère, Frère ou sœur du conjoint ou de la conjointe.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés, au choix du salarié, soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré

Article 11.3 : Absences, congés et aménagement du fait de la santé d'un enfant ou d'un proche

### **Article 11.3.1 : congés/ absences liés à la santé d'un enfant**

#### **Article 11.3.1.1 : Congés de courte durée pour enfant malade :**

Tout salarié, peu importe son ancienneté, a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 4 jours rémunérés par an et par salarié.

Sept jours supplémentaires non rémunérés peuvent être accordés si l'enfant est âgé de moins de 5 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans

#### **Article 11.3.1.2 : Mesures en faveur de la conciliation vie privée – vie professionnelle**

##### **a) Priorité de passage à temps partiel :**

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de survenance de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant âgé de moins de 20 ans.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée une fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que la santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

La rémunération du salarié sera alors proratisée par rapport à sa nouvelle durée de travail.

##### **b) Congé de présence parentale**

Sous respect des conditions fixées par la réglementation, le salarié peut demander un congé de présence parentale à l'employeur si son enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue ou pathologie qui nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Cette absence ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

## **Article 11.3.2 : congés/ absences liés à la santé d'un proche**

### **Article 11.3.2.1 : Congé de proche aidant**

Tout salarié, peu importe son ancienneté, peut demander de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois ;

Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- Date du départ en congé
- Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

Si les conditions sont remplies, l'employeur ne peut refuser la demande.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas prévus par la réglementation en vigueur.

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur avant son départ en congé ou à son retour.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés.

### **Article 11.3.2.2 : congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche en fin de vie.

Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper d'une des personnes suivantes :

- Ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,...
- Descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant
- Personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Il doit informer l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.

Le congé est :

- Soit pris en continu
- Soit, avec l'accord de l'employeur, pris de manière fractionnée ou en période d'activité à temps partiel

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues.

Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés.

## **Article 7 : Congés liés à la parentalité**

Le chapitre XIV intitulé « Maternité – congé parental » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

Chapitre XIV – Mesures en faveur la parentalité

### **Article 14.1 : Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes**

Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 heure par jour à partir du 91<sup>ème</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire. Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction au prorata de leur temps de travail.

### **Article 14.2. Congés pour paternité.**

Le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié et père de l'enfant.

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail.

### **Article 14.3: Maintien de salaire**

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'organisme auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.

Ces règles s'appliquent également pour le congé de paternité.

### **Article 14.4: Congé parental d'éducation**

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander le bénéfice d'un congé parental d'éducation.

Les formalités et les conditions de mise en œuvre sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, sa durée est prise en compte pour l'intégralité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé parental d'éducation, le (ou la) salarié (e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié (e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au début de ce congé.

### **Article 8 : Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025.

### **Article 9 : Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une à durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

### **Article 10 : Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 12 mars 2024 et signé par :

<b>Collège Employeurs</b>	
<b>HEXOPÉE</b>	<b>Fédération SOLIHA :</b>

<b>Collège Salariés</b>
<b>CFDT</b>
<b>CGT</b>
<b>FO</b>
<b>SOLIDAIRES</b>

