

Accord collectif d'entreprise

Relatif à la durée du travail au sein de MC2A

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

L'Association MC2A, dont le siège social est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représenté par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part

SOMMAIRE

Chapitre 1 : OBJET DE L'ACCORD	4
Chapitre 2 : CHAMP D'APPLICATION	4
Chapitre 3 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	5
Article 3.1 Dispositions applicables aux salariés à temps complet	5
3.1.1 Organisation du temps de travail sur la semaine ou sur l'année	5
3.1.1.1. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année	5
3.1.1.2. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année : règles pour la première année de mise en œuvre du présent accord	6
3.1.2 Horaires de travail	6
3.1.2.1 Salariés dont le temps de travail est organisé sur la semaine	7
3.1.2.2 Salariés dont le temps de travail est organisé sur l'année	7
3.1.3 Nombre de JRTT et lissage de la rémunération pour les salariés à temps plein annualisé	7
3.1.3.1 Nombre de JRTT pour une durée du travail à 1607 heures par an ..	7
3.1.3.2 Lissage de la rémunération – incidence des absences, et entrées et départs en cours de période d'annualisation	8
3.1.4 Heures supplémentaires	10
3.1.4.1 Salariés dont le temps de travail est organisé sur la semaine	10
3.1.4.2 Salariés dont le temps de travail est organisé sur l'année	10
Article 3.2 Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel	12
3.2.1 Définition du temps partiel – principe du temps partiel choisi	12
3.2.2. Organisation du temps de travail	12
3.2.2.1 Cadre d'appréciation de la durée du travail	12
3.2.2.2. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année	13
3.2.2.3. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année : règles pour la première année de mise en œuvre du présent accord	13
3.2.2.4 Horaires de travail	14
3.2.3 Nombre de JRTT et lissage de la rémunération pour les salariés à temps partiel annualisé	15
3.2.3.1 Nombre de JRTT	15
3.2.3.2 Lissage de la rémunération – incidence des absences, et entrées et départs en cours de période d'annualisation	16
3.2.4 Heures complémentaires et majorations	17

Article 3.3 Règles régissant les JRTT pour les salariés à temps plein et temps partiel annualisé	18
3.3.1 Fixation des dates de JRTT	18
3.3.2 La prise par anticipation de JRTT	19
3.3.3 Sort des JRTT acquis mais non pris en cas de rupture du contrat de travail	20
3.3.4 Modalités de suivi des JRTT	20
Chapitre 4 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL SUR LA DURÉE DU TRAVAIL.....	20
Chapitre 5 : LES CONGES PAYES	21
Article 5.1 Dispositions communes.....	21
Article 5.2 Dispositions transitoires.....	23
Chapitre 6 : LA JOURNEE SOLIDARITE	23
Chapitre 7 : DISPOSITIONS FINALES.....	24
Article 7.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord	24
Article 7.2 Révision et modalités de suivi de l'accord.....	24
Article 7.3 Clause de rendez-vous	24
Article 7.4 Dénonciation.....	24
Article 7.5 Information des salariés	25
Article 7.6 Formalités de dépôt et publicité	25
ANNEXE Les différents aménagements du temps de travail	27

Chapitre 1 : OBJET DE L'ACCORD

MC2A PROMEOM a absorbé, au 1^{er} janvier 2025, les associations AGMETRA et AST GRAND LYON.

Les salariés de ces deux associations ont été transférés au sein de MC2A PROMEOM, qui, par ailleurs, a accueilli de nouveaux collaborateurs depuis le 1^{er} janvier 2025.

Afin d'harmoniser les règles régissant la durée du travail à l'ensemble des salariés, des négociations se sont engagées avec les organisations syndicales sur la durée et l'aménagement du temps de travail des salariés de MC2A PROMEOM.

C'est dans ce contexte que les parties ont arrêté les modalités d'aménagement du temps de travail définies ci-après, avec pour objectifs de veiller à l'adéquation entre le fonctionnement de l'Association et les besoins des adhérents, de répondre à la demande de flexibilité dans le temps de travail pour une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle et d'accroître l'attractivité de l'Association.

Il est précisé que le présent Accord se substitue de plein droit à tous les accords collectifs antérieurs, et notamment aux accords cités ci-dessous, ainsi qu'à tous les engagements unilatéraux et usages ayant le même objet.

- Accord collectif d'entreprise sur la durée du travail au sein d'AST Grand Lyon, accord en date du 8 juillet 2022 et portant révision de l'accord collectif de réduction du temps de travail du 19 mars 2002
- Accord collectif d'entreprise sur l'organisation et la durée du travail de l'AGMETRA en date du 24 avril 2001,
- Avenant n°1 à l'accord collectif sur la réduction du temps de travail au sein de l'AGMETRA en date du 27 mai 2003,

Chapitre 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés cadres et non cadres de l'Association, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et/ou temps de travail, à l'exception cependant des cadres dirigeants.

A titre informatif il est précisé qu'à la date de signature du présent accord relèvent de cette catégorie le directeur général et le directeur général délégué.

Chapitre 3 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 Dispositions applicables aux salariés à temps complet

3.1.1 Organisation du temps de travail sur la semaine ou sur l'année

Il est convenu que les salariés à temps complet pourront voir leur temps de travail fixé :

- Soit à 35 heures par semaine,
- Soit à 1607 heures par année civile complète jour de solidarité non rémunéré compris.

3.1.1.1. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année

Le choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année est opéré de la façon suivante :

- Les salariés sont invités à exprimer leur souhait pour l'année calendaire suivante auprès de leur supérieur hiérarchique, soit en faveur de l'annualisation, soit en faveur du cadre hebdomadaire, au plus tard le 1^{er} octobre de l'année en cours, pour une mise en œuvre de l'organisation du temps de travail choisie au 1^{er} janvier de l'année calendaire suivante,
- Le supérieur hiérarchique décide de l'organisation à retenir entre ces deux modalités en fonction des besoins du Service, en tenant compte autant que faire se peut, des souhaits exprimés par les salariés,
- La décision du supérieur hiérarchique N+1 doit faire l'objet d'une validation par le N+2 et d'une réponse écrite au salarié dans les deux mois de la demande formulée. En cas de décision négative, le supérieur hiérarchique N+1 doit motiver son refus, par écrit.

Sur demande du salarié, le supérieur hiérarchique N+2 peut être sollicité pour réaliser un entretien tripartite réunissant le salarié demandeur et un responsable du Service Ressources Humaines. Le salarié peut demander à être accompagné par un salarié de l'association pendant cet entretien. Dans un délai de 7 jours ouvrés suivants cet entretien, le supérieur hiérarchique N+2 informe le salarié de la décision prise concernant sa demande d'aménagement du temps de travail.

3.1.1.2. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année : règles pour la première année de mise en œuvre du présent accord

Pour sa première année de mise en œuvre, il est précisé que les collaborateurs présents à l'effectif de l'Association à la date d'entrée en vigueur du présent accord pourront :

- Dès le mois suivant cette entrée en vigueur, et jusqu'au 28 février 2026, exprimer le souhait de modifier le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable et opter pour l'une des deux modalités rappelées ci-avant (cadre hebdomadaire ou cadre annuel), moyennant, le cas échéant, la signature d'un avenant à leur contrat de travail. Dans ce cadre, le nouvel aménagement du temps de travail souhaité par le collaborateur, et sous réserve de validation par sa hiérarchie, sera mis en place le 1er avril 2026, avec une prise d'effet au 1^{er} du mois.
- Tout cela s'entend sans préjudice de la possibilité de demander la modification du régime au 1^{er} octobre de chaque année.

3.1.2 Horaires de travail

En préambule des modalités suivantes sur les horaires de travail, la Direction de PROMEOM s'engage à étudier avec les partenaires sociaux le périmètre et le fonctionnement de l'astreinte au sein de l'association et d'engager les négociations nécessaires à l'aboutissement d'un projet d'accord traitant de l'astreinte.

Par ailleurs, la Direction souhaite souligner que, si, pour des raisons de Service, une modification ponctuelle de l'horaire de travail d'un salarié est envisagée, et que cela est préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique, le salarié volontaire travaillera ponctuellement selon cet horaire tel que modifié.

Ce nouvel horaire ponctuel sera déterminé dans le respect :

- Des durées maximales quotidiennes de travail et des durées minimales de temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires,
- Des temps de pause conventionnels.

3.1.2.1 Salariés dont le temps de travail est organisé sur la semaine

Le temps de travail des salariés dont la durée du travail est régie dans un cadre hebdomadaire peut être réparti sur 4 jours, 4.5 jours ou sur 5 jours, selon des horaires collectifs préétablis par la Direction soumis pour consultation au CSE. Ce temps de travail organisé dans un cadre hebdomadaire ne permet pas l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Chaque salarié est soumis à un horaire collectif, validé par son supérieur hiérarchique en fonction de son service ou équipe d'affectation, en tenant compte des impératifs liés à la continuité du service et, le cas échéant, du travail en équipe pluridisciplinaire.

L'horaire collectif de travail affiché vaut décompte du temps de travail.

3.1.2.2 Salariés dont le temps de travail est organisé sur l'année

Le temps de travail des salariés dont la durée du travail est régie dans un cadre annuel est de 39 heures réparties sur 5 jours, selon des horaires collectifs préétablis par la Direction.

Chaque salarié est soumis à un horaire collectif, validé par son supérieur hiérarchique en fonction de son service ou équipe d'affectation, en tenant compte des impératifs liés à la continuité du service et, le cas échéant, du travail en équipe pluridisciplinaire.

L'horaire collectif de travail affiché vaut décompte du temps de travail.

3.1.3 Nombre de JRTT et lissage de la rémunération pour les salariés à temps plein annualisé

3.1.3.1 Nombre de JRTT pour une durée du travail à 1607 heures par an

Pour ramener leur temps de travail à 1607 heures par an, jour de solidarité compris, les salariés concernés bénéficient chaque année, de 23 journées dites de réduction du temps de travail (JRTT) pour une année complète de présence et sur la base d'un droit intégral à congés payés.

Les JRTT s'acquièrent mensuellement en fonction du temps de travail effectif, à raison de 1/12ème du droit théorique à repos.

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail réduit le nombre de JRTT au prorata du temps d'absence.

Seuls sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des JRTT :

- Les congés payés,
- Les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- Les jours fériés,
- Les JRTT,
- Les jours de présence pour enfant malade de moins de 12 ans,
- Et les heures prises au titre du crédit d'heures par les représentants du personnel en bénéficiant.

En cas d'embauche, ou de passage en annualisation, en cours d'année civile, lors de la première année de mise en œuvre de l'accord, le nombre de jours de JRTT correspondant à la période d'emploi est calculé au prorata du temps de travail effectif.

En cas de rupture du contrat au cours de l'année civile, le nombre de JRTT effectivement acquis est calculé au prorata du temps de travail effectif accompli depuis le début de l'année civile et jusqu'à la date de la rupture du contrat de travail. Le cas échéant, si le salarié a été absent pendant cette même période d'emploi, sont déduits du nombre de JRTT ainsi proratisés les fractions de jours perdus au titre des absences.

3.1.3.2 Lissage de la rémunération – incidence des absences, et entrées et départs en cours de période d'annualisation

La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de la durée annuelle de référence (soit 1607 heures), de manière qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière, indépendamment de l'horaire hebdomadaire de travail effectif et des jours de repos. Ce lissage s'opère sur la base de 151,67 heures par mois.

La prise des JRTT acquis est sans effet sur la rémunération mensuelle. Les JRTT sont rémunérées sur la base du maintien de salaire.

Impact des absences

Afin d'assurer le respect de l'interdiction de récupération des absences prévue par l'article L. 3121-50 du code du travail, les heures d'absence pour lesquelles la récupération n'est pas autorisée, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées dans le compteur des heures à réaliser par le salarié dans le cadre de l'annualisation, comme si elles avaient été travaillées.

En revanche, au regard du décompte de la durée du travail, ces heures d'absence ne constituent pas du temps de travail effectif, ce qui signifie qu'elles ne sont pas comptabilisées dans le compteur des heures donnant lieu à l'application du régime des heures supplémentaires, sauf exception légalement prévue, et qu'elles ne sont pas prises en compte au titre des durées maximales de travail.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée. Dans les cas où la rémunération doit être versée intégralement, ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, elle est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

Entrées et départs en cours de période annuelle de référence

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période annuelle de référence suivent les horaires en vigueur au sein du service / de l'équipe auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail, du fait de son embauche ou du fait de son départ au cours de cette période annuelle, quel qu'en soit le motif, un point est fait sur la durée du travail effectivement accomplie par le salarié au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période).

Le cas échéant, la rémunération du salarié est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

3.1.4 Heures supplémentaires

Il est rappelé que seules ouvrent droit à rémunération les heures de travail accomplies dans le cadre d'un travail commandé par l'employeur ; on entend par travail commandé la consigne écrite donnée au salarié d'accomplir des heures de travail en plus de l'horaire habituel ou l'autorisation donnée par le supérieur hiérarchique, pour donner suite à une demande du salarié, d'accomplir des heures de travail en plus de l'horaire habituel de travail lié aux nécessités de sa fonction.

3.1.4.1 Salariés dont le temps de travail est organisé sur la semaine

Seules sont des heures supplémentaires les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire, soit 35 heures.

Les 8 premières heures supplémentaires réalisées au-delà de 35 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Ainsi, si un salarié réalise des vacations un samedi matin, ou un soir d'un jour ouvré de la semaine, principalement de 17h00 à 19h00, et que ces heures de travail effectuées en sus de l'horaire habituel aboutissent à un dépassement du seuil de 35 heures de travail effectif au cours de la semaine concernée, les heures de travail effectif qui dépassent ce seuil sont des heures supplémentaires, rémunérées en tant que telles mensuellement.

Les heures de travail accomplies au titre du jour de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires ou contrepartie obligatoire en repos.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

3.1.4.2 Salariés dont le temps de travail est organisé sur l'année

Seules sont des heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant 1607 heures par an ainsi que celles excédant une limite haute fixée à 39 heures de travail effectif par semaine.

Ainsi, si un salarié réalise des vacances un samedi matin, ou un soir d'un jour ouvré de la semaine, principalement de 17h00 à 19h00, les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures de travail effectif seront des heures supplémentaires dès leur accomplissement et rémunérées au taux majoré applicable aux heures supplémentaires, étant précisé que la rémunération majorée déjà versée au moment de l'accomplissement de ces heures au cours de l'année N sera déduite des sommes restant le cas échéant à rémunérer au salarié à l'issue de l'année N.

En revanche, en deçà de la limite de 39 heures de travail effectif, les heures de travail effectif accomplies ponctuellement, en sus de l'horaire normal, mais en deçà de 1607 heures par an, ne sont pas des heures supplémentaires et seront compensées par des heures réalisées en moins dans le cours de l'année.

Les heures de travail accomplies au titre du jour de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires ou contrepartie obligatoire en repos.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

En cas d'absences consécutives à une maladie (professionnelle ou non) ou à un accident du travail :

- Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera réduit de la durée d'absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne d'annualisation,
- Et le nombre d'heures supplémentaires sera déterminé en comparant à ce seuil les heures effectivement réalisées par le salarié.

Les heures supplémentaires sont en principe payées.

Toutefois, la Direction pourra décider de recourir au dispositif du repos compensateur équivalent.

Les conditions et modalités de prise de ce type de repos, qui ne sont pas déterminées dans le présent accord, seront fixées par la Direction, au regard des pratiques et contraintes opérationnelles de l'association, et après avis du Comité social et économique. A défaut, seront appliquées les mêmes règles que celles régissant la prise des contreparties obligatoires en repos.

Article 3.2 Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

3.2.1 Définition du temps partiel – principe du temps partiel choisi

Est un salarié à temps partiel le salarié dont le temps de travail est inférieur à 35 heures par semaine ou, en cas d'annualisation, à 1607 heures par an.

La Direction réaffirme sa volonté de permettre à tout salarié qui le souhaite de travailler à temps partiel, dès lors que cela est compatible avec le fonctionnement du Service.

Le salarié qui souhaite, en raison de contraintes personnelles ou d'un cumul d'activités, travailler moins de 24 heures par semaine, doit en faire la demande écrite et motivée auprès de la Direction.

Pour le salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études, une durée inférieure à la durée de 24 h est fixée de droit à sa demande.

3.2.2. Organisation du temps de travail

3.2.2.1 Cadre d'appréciation de la durée du travail

La durée du travail des salariés à temps partiel peut être répartie sur la semaine ou sur l'année.

La durée du travail peut être répartie **sur la semaine** pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail contractuelle se situe entre 7 et 32 heures contractuelles par semaine. Le temps de travail à temps partiel organisé dans un cadre hebdomadaire ne permet pas l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (JRTT).

La durée du travail ne peut être répartie **sur l'année** que pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail contractuelle est au moins égal à 21 heures contractuelles par semaine.

3.2.2.2. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année

Le choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année est opéré de la façon suivante :

- Les salariés sont invités à exprimer leur souhait pour l'année calendaire suivante auprès de leur supérieur hiérarchique, soit en faveur de l'annualisation, soit en faveur du cadre hebdomadaire, au plus tard le 1^{er} octobre de l'année en cours, pour une mise en œuvre de l'organisation du temps de travail choisie au 1^{er} janvier de l'année calendaire suivante,
- Le supérieur hiérarchique décide de l'organisation à retenir entre ces deux modalités en fonction des besoins du Service, en tenant compte autant que faire se peut, des souhaits exprimés par les salariés,
- La décision du supérieur hiérarchique N+1 doit faire l'objet d'une validation par le N+2 et d'une réponse écrite au salarié dans les deux mois de la demande formulée. En cas de décision négative, le supérieur hiérarchique N+1 doit motiver son refus, par écrit.

Sur demande du salarié, le supérieur hiérarchique N+2 peut être sollicité pour réaliser un entretien tripartite réunissant le salarié demandeur et un responsable du Service Ressources Humaines. Le salarié peut demander à être accompagné par un salarié de l'association pendant cet entretien. Dans un délai de 7 jours ouvrés suivants cet entretien, le supérieur hiérarchique N+2 informe le salarié de la décision prise concernant sa demande d'aménagement du temps de travail.

3.2.2.3. Choix entre l'organisation du temps de travail sur la semaine ou l'organisation du temps de travail sur l'année : règles pour la première année de mise en œuvre du présent accord

Pour sa première année de mise en œuvre, il est précisé que les collaborateurs présents à l'effectif de l'Association à la date d'entrée en vigueur du présent accord pourront :

- Dès le mois suivant cette entrée en vigueur, et jusqu'au 28 février 2026, exprimer le souhait de modifier le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable et opter pour l'une des deux modalités rappelées ci-avant (cadre hebdomadaire ou cadre annuel), moyennant, le cas échéant, la signature d'un avenant à leur contrat de travail. Dans ce cadre, le nouvel

aménagement du temps de travail souhaité par le collaborateur, et sous réserve de validation par sa hiérarchie, sera mis en place le 1er avril 2026.

- Tout cela s'entend sans préjudice de la possibilité de demander la modification du régime au 1^{er} octobre de chaque année.

3.2.2.4 Horaires de travail

Lorsque la durée de travail des salariés à temps partiel est organisée

- Sur la semaine, le contrat prévoit que les modalités de réalisation des horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- Sur l'année, l'horaire de travail est fixé à un niveau supérieur à la durée contractuelle convenue. La durée effective du travail est ramenée au niveau de la durée contractuelle convenue par l'octroi de jours de repos (JRTT) correspondant à l'écart entre ces deux durées.

Pour tous les salariés à temps partiel, que leur durée du travail soit répartie sur la semaine, ou l'année, toute modification de la répartition de la durée du travail et des horaires de travail en découlant, notamment pour des raisons d'absentéisme, de travaux urgents, de formation, de réunion, de surcroît exceptionnel d'activité, de difficultés liées à des impératifs indépendants de la volonté de PROMEOM, est notifiée au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés minimum.

La Direction de PROMEOM s'engage à étudier avec les partenaires sociaux le périmètre et le fonctionnement de l'astreinte au sein de l'association et d'engager les négociations nécessaires à l'aboutissement d'un projet d'accord traitant de l'astreinte.

Par ailleurs, la Direction souhaite souligner que, si, pour des raisons de Service, une modification ponctuelle de l'horaire de travail d'un salarié est envisagée, et que cela est préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique, le salarié volontaire travaillera ponctuellement selon cet horaire tel que modifié.

Ce nouvel horaire ponctuel sera déterminé dans le respect :

- Des durées maximales quotidiennes de travail et des durées minimales de temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires,
- Des temps de pause conventionnels.

3.2.3 Nombre de JRTT et lissage de la rémunération pour les salariés à temps partiel annualisé

3.2.3.1 Nombre de JRTT

Le nombre de JRTT auquel peut prétendre le salarié dont le temps de travail est annualisé est calculé en fonction de l'écart d'heures existant entre le temps de travail hebdomadaire moyen contractuel sur la base duquel il est rémunéré et la durée réelle, supérieure, qu'il accomplit chaque semaine.

Cet écart aboutit à l'octroi d'un volume théorique de JRTT donné :

Temps de travail contractuel	Horaire de travail Heures hebdomadaires / nombre hebdomadaire de jours	JRTT compensant l'écart entre l'horaire de travail et le temps de travail contractuel
21	24 / 3	17
25	27 / 3.5	12
25	28 / 3.5	17
28	31 / 4	18
28	32 / 4	23
30	32 / 4	12

Ces JRTT s'acquièrent mensuellement en fonction du temps de travail effectif, à raison de 1/12ème du droit théorique à repos par mois complet de travail.

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail réduit donc le nombre de JRTT au prorata du temps d'absence.

Seuls sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des JRTT :

- Les congés payés,
- Les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- Les jours fériés,
- Les JRTT,
- Les jours de présence pour enfant malade de moins de 12 ans,
- Et les heures prises au titre du crédit d'heures par les représentants du personnel en bénéficiant.

En cas d'embauche, ou de passage en annualisation en cours d'année civile, lors de la première année de mise en œuvre de l'accord, le nombre de jours de JRTT correspondant à la période d'emploi est calculé au prorata du temps de travail

effectif, à raison de 1/12ème du droit théorique à repos par mois complet de travail effectif.

En cas de rupture du contrat au cours de l'année civile, le nombre de JRTT effectivement acquis est calculé au prorata du temps de travail effectif accompli depuis le début de l'année civile et jusqu'à la date de la rupture du contrat de travail. Le cas échéant, si le salarié a été absent pendant cette même période d'emploi, sont déduits du nombre de JRTT ainsi proratisés les fractions de jours perdus au titre des absences.

3.2.3.2 Lissage de la rémunération – incidence des absences, et entrées et départs en cours de période d'annualisation

Lissage

La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de la durée annuelle de travail prévue contractuellement, de manière qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière, indépendamment de l'horaire hebdomadaire de travail effectif et des jours de repos.

Pour les salariés relevant de l'annualisation du temps de travail, la prise des JRTT acquis est sans effet sur la rémunération mensuelle. Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Absences

Afin d'assurer le respect de l'interdiction de récupération des absences prévue par l'article L. 3121-50 du code du travail, les heures d'absence –hors celles dont la récupération est autorisée–, qu'elles soient rémunérées ou non, seront neutralisées pour l'appréciation du nombre d'heures que le salarié doit accomplir dans le cadre de l'annualisation. Ces absences ne sont en revanche pas considérées comme du temps de travail effectif au regard de la durée du travail, sauf exception légalement prévue.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée. Dans les cas où la rémunération doit être versée intégralement, ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, elle est calculée sur la base du

salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

Entrées et départs en cours de période annuelle de référence

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail, du fait de son embauche ou du fait de son départ au cours de cette période annuelle, quel qu'en soit le motif, un point est fait sur la durée du travail effectivement accomplie par le salarié au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période).

Le cas échéant, la rémunération du salarié est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

3.2.4 Heures complémentaires et majorations

Il est rappelé que seules ouvrent droit à rémunération les heures de travail accomplies dans le cadre d'un travail commandé par l'employeur ; on entend par travail commandé la consigne écrite donnée au salarié d'accomplir des heures de travail en plus de l'horaire habituel ou l'autorisation donnée par le supérieur hiérarchique, pour donner suite à une demande du salarié, d'accomplir des heures de travail en plus de l'horaire habituel de travail lié aux nécessités de sa fonction.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel sur la semaine ou l'année peut être porté jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat.

Le taux de majoration des heures complémentaires est de :

- 10% pour les heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat
- 25% pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

Spécificités pour les salariés à temps partiel annualisé

Dans ce cadre annuel, les heures de travail effectif accomplies ponctuellement, en sus de l'horaire normal, mais en deçà du volume d'heures de travail effectif à réaliser par an, ne sont pas des heures complémentaires et seront compensées par des heures réalisées en moins dans le cours de l'année.

Pour les salariés dont la durée du travail est organisée sur l'année, le volume des heures complémentaires est constaté en fin d'année civile.

Toutefois si un salarié réalise, lorsque cela est possible, des vacances un samedi matin, ou un soir d'un jour ouvré de la semaine, principalement de 17h00 à 19h00, des heures de travail en plus de l'horaire de travail qui avait initialement été programmé dans le planning, ces heures seront rémunérées au taux de 10 %, étant précisé que si les heures concernées s'avèrent être des heures complémentaires en fin d'année, la rémunération majorée déjà versée au moment de l'accomplissement des heures au cours de l'année N sera déduite des sommes restant le cas échéant à rémunérer au salarié à l'issue de l'année N.

Article 3.3 Règles régissant les JRTT pour les salariés à temps plein et temps partiel annualisé

3.3.1 Fixation des dates de JRTT

Cinq JRTT maximum sont fixés par la direction, journée de solidarité incluse (dans le cadre d'une note de service), au dernier trimestre de chaque année N pour l'année N+1, sous forme de jours de fermeture du Service correspondant principalement à des jours de ponts.

Lors de ces journées de fermeture du service, les collaborateurs ne bénéficiant pas de JRTT, et travaillant habituellement sur les jours concernés, auront le choix de poser un congé payé et/ou un congé d'ancienneté, et à défaut un congé sans solde.

Pour le reste, les salariés doivent formuler une demande auprès de leur Responsable hiérarchique via l'outil de Gestion des Temps et Activités du Service, en respectant un délai de prévenance minimum de 15 jours avant la date prévue pour la prise des

JRTT. Une réponse leur est apportée dans un délai maximum de 10 jours après la date de la demande.

Dans le cas d'un refus du supérieur hiérarchique, le salarié peut formuler une nouvelle demande portant sur d'autres dates.

Les JRTT sont pris par journées entières ou demi-journées.

- Les JRTT acquis du 1^{er} janvier au 30 juin de l'année N doivent être soldés au plus tard au 31 juillet de l'année N.
- Les JRTT acquis du 1^{er} juillet au 31 décembre de l'année N doivent être soldés au plus tard au 31 décembre de l'année N.

En tout état de cause, les JRTT non soldés au 31 juillet pour le premier semestre et au 31 décembre pour le second semestre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis ne pourront pas faire l'objet d'un report en dehors de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice. Une fraction de ces JRTT peut être versée au Compte-Epargne Temps selon les modalités prévues par l'accord l'instituant.

Il est possible d'accoler plusieurs JRTT à la suite, ainsi que des JRTT et des congés payés et/ou d'ancienneté, sans toutefois que cela conduise à prendre plus de 4 semaines consécutives en été ou plus de 2 semaines consécutives en dehors de la période estivale (cf. définition infra page 21).

3.3.2 La prise par anticipation de JRTT

La prise par anticipation de JRTT non encore acquis est autorisée, sous réserve de la validation par le supérieur hiérarchique du salarié, et dans la limite du droit théorique maximum à JRTT, au semestre, découlant de l'horaire qui lui est applicable. Toutefois, si le nombre de JRTT pris au cours de la période de référence s'avère supérieur au nombre de JRTT acquis au cours de cette même période, une retenue sur salaire correspondant aux JRTT pris mais non acquis est effectuée une seule fois, en janvier de l'année suivante, ou si le contrat est rompu, au moment du solde de tout compte.

3.3.3 Sort des JRTT acquis mais non pris en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, les JRTT acquis mais non pris seront fixés par la direction en fonction des besoins du Service, moyennant un délai de prévenance de 7 jours ou, à défaut, payés à son initiative avec le solde de tout compte.

En cas de rupture du contrat de travail sans préavis, les JRTT acquis mais non pris sont payés avec le solde de tout compte.

3.3.4 Modalités de suivi des JRTT

Le nombre de JRTT acquis et le nombre de JRTT pris sont comptabilisés et suivis mensuellement via le logiciel de gestion des temps et activités.

Chapitre 4 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Selon les dispositions de l'article L3121-1 du Code du travail, « 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 », ces trois critères étant cumulatifs.

Les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif.

En application des dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur « Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 5 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes. Ce temps de pause, qui peut correspondre au temps de repas, ne constitue pas un temps de travail effectif »¹. Ces dispositions s'appliqueront tant que les dispositions conventionnelles de branche seront en vigueur.

¹ Avenant à la CCN du 24 janvier 2002 Organisation et durée du travail effectif

La durée quotidienne maximale de travail est de 10 heures. Elle peut exceptionnellement être portée à 12 heures en cas d'activité accrue ou de nécessité de l'organisation.

La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures au cours d'une même semaine, et 44 heures en moyenne au cours d'une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cette limite peut être portée à 46 heures en moyenne sur 12 semaines en cas de circonstances exceptionnelles².

Le repos minimal quotidien est de 11 heures consécutives entre deux périodes journalières de travail. L'amplitude maximale d'une journée de travail, temps de travail effectif et temps de repos pour restauration/pause compris, est de 11 heures. Le repos minimal hebdomadaire est de 1 jour (24 heures) par semaine, sur la journée du dimanche.

Chapitre 5 : LES CONGES PAYES

Article 5.1 Dispositions communes

Chaque salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés, sous réserve de la réduction de ce nombre de jours en cas d'absence non assimilée à du temps de travail au regard de l'acquisition des congés payés. S'agissant des périodes d'absences consécutives à une maladie d'origine professionnelle ou non, ainsi que des absences pour accident du travail, il sera fait application des dispositions légales issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 pour ce qui concerne l'acquisition.

Les salariés bénéficient en complément de ces congés payés légaux, de congés d'ancienneté conformément aux dispositions conventionnelles de branche, tant que ces dernières seront en vigueur.

La période de prise des congés payés acquis au titre de la période du 1er juin N-1 au 31 mai N est la période du 1er Juin N au 31 mai N+1.

² Articles L3121-19 et L3121-23 du code du travail

Les jours non pris à l'issue de cette période sont perdus, sauf disposition expresse prévue par la loi (cf. notamment articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail). Au cours de chaque période de prise des congés payés, les salariés doivent prendre au moins :

- 10 jours ouvrés consécutifs sur la période estivale
- 5 jours ouvrés consécutifs sur la période des fêtes de fin d'année avec a minima les jours ouvrés compris entre les 25 décembre N et 1^{er} janvier N+1.

Ces périodes estivale et de fin d'année sont définies chaque année par la Direction, dans une Note de Service sur l'organisation et la prise des congés payés, et les dates de prise des 15 jours visés ci-avant sont fixées par la Direction.

Pour les jours restants, les salariés peuvent émettre des souhaits quant aux dates de prise, en respectant un délai de prévenance de 2 mois, selon les modalités en vigueur au sein de l'Association, congés qui doivent faire l'objet d'une validation par la Direction conformément à la loi (au moins un mois avant la date de prise), étant précisé que :

- Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail contractuel est inférieur à 60 % de la durée légale, la pose de congés payés isolés est interdite ;
- Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail contractuel est supérieur ou égal à 60 % de la durée légale, la pose de congés payés isolés est possible dans la limite de 5 jours maximum par période de prise.
- En cas de prise de CP isolés, les délais de prévenance et de validation sont ramenés respectivement et a minima, à 5 jours et 3 jours.

Toute pose de congés payés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre N ne donnera lieu à aucun jour supplémentaire de fractionnement.

Le nombre de jours de congés payés, RTT, congés d'ancienneté ne pourra, en tout état de cause jamais conduire le salarié à bénéficier de plus de 4 semaines consécutives de repos sur la période estivale et de plus de 2 semaines consécutives en dehors de la période estivale, sauf cas prévus par la loi.

Quels que soient le temps de travail, l'organisation et/ou la répartition du temps de travail applicables au salarié (temps plein, temps partiel, décompte sur la semaine, ou l'année), le décompte des congés payés s'effectuera de la façon suivante : le

premier jour de congé à décompter est le premier jour où le salarié aurait dû normalement travailler, le dernier jour décompté est celui correspondant à la veille de la reprise.

Article 5.2 Dispositions transitoires

Comme il a été rappelé ci-avant la période de prise des congés payés acquis au titre de la période du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N est la période du 1^{er} Juin N au 31 mai N+1. Pour les salariés qui travaillaient au sein du SPSTI AGEMETRA jusqu'au 31 décembre 2024, association qui pratiquait une période de prise plus longue que celle visée ci-avant, une disposition transitoire est adoptée.

Ainsi, les salariés concernés pourront à titre dérogatoire au présent accord poser les reliquats de congés acquis au titre des années d'acquisition achevées avant l'entrée en vigueur du présent accord, ou s'achevant au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord, jusqu'au 31 octobre de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Chapitre 6 : LA JOURNEE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée au Lundi de Pentecôte.

Pour les salariés bénéficiant de JRTT la Direction peut, pour permettre aux salariés de ne pas travailler le lundi de Pentecôte, diminuer le nombre de JRTT dont bénéficie chaque salarié d'un nombre d'heures correspondant à celui que le salarié aurait dû travailler au titre du jour de solidarité (7 heures pour un salarié à temps plein, nombre d'heure, 7 h au prorata de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel).

Pour les salariés ne bénéficiant pas de JRTT la journée de solidarité sera accomplie par le travail d'un nombre d'heures correspondant à celui dû au titre du jour de solidarité, cumulé ou échelonné au cours de l'année. Les salariés concernés pourront néanmoins, s'ils ne souhaitent pas travailler, solliciter la pose d'un congé payé et ou d'ancienneté.

Chapitre 7 : DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de MC2A et portant sur le même objet.

Article 7.2 Révision et modalités de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'application des modalités du présent accord est constituée. La commission de suivi se réunit une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se compose de membres de la Direction, et d'au moins un représentant, par organisation syndicale représentative, dans la limite de deux par organisation syndicale représentative.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 7.3 Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires postérieures à la date de signature du présent accord auraient pour effet de remettre en cause une ou plusieurs de ses dispositions ou son équilibre global, les parties signataires, sur l'initiative de la plus diligente, s'engagent à ouvrir une négociation en vue d'adapter l'accord à ces évolutions législatives ou réglementaires.

Article 7.4 Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L.2261-9 et suivants du Code du travail).

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

Article 7.5 Information des salariés

Conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué à tous les salariés au moment de leur embauche. Par ailleurs, l'employeur en tiendra un exemplaire à jour à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Le présent accord sera accessible sur l'intranet.

Article 7.6 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut, par la remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- En un exemplaire papier en recommandé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON ;
- Par voie dématérialisée sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> .

Fait à Gerland, le 11 décembre 2025,

En 5 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour MC2A

Jean-Robert STEINMANN,

Pour l'organisation syndicale CGT, monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de délégué syndical,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de déléguée syndicale,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

ANNEXE Les différents aménagements du temps de travail

Durée contractuelle du travail	Durée contractuelle du travail	Horaire de travail hebdomadaire	Nombre de jours travaillés par semaine	JRTT *
Hebdomadaire rémunérée	Mensuelle rémunérée	En heures hebdomadaires	En nbre de jours hebdomadaires	
TEMPS PLEINS				
35	151.67	35	4, 4.5 ou 5	Pas de RTT
35	151.67	39	5	23
TEMPS PARTIELS				
8	34.64	8	1	Pas de RTT
12	51.96	12	1.5	Pas de RTT
16	69.28	16	2	Pas de RTT
20	86.60	20	2.5	Pas de RTT
24	103.92	24	3	Pas de RTT
28	121.24	28	3.5	Pas de RTT
31	134.23	31	4	Pas de RTT
32	138.56	32	4	Pas de RTT
21	90.93	24	3	17
25	108.25	27	3.5	12
25	108.25	28	3.5	17
28	121.24	31	4	18
28	121.24	32	4	23
30	129.90	32	4	12

*droit théorique sur la base d'une année civile complète de travail