

AVENANT N°46 DU 2 DECEMBRE 1998 A L'ACCORD N°38 DU 20 JUIN 1996

Paragraphe 5-2 bis de l'article 52 de la convention collective nationale

ANNUALISATION REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A UNE MOYENNE ANNUELLE A 37 H

Préambule

Cet avenant doit être considéré comme un outil mis à la disposition des entreprises voulant faire de l'annualisation réduction du temps de travail un élément stratégique de leur organisation du temps de travail.

Il s'inscrit dans la démarche prévue par l'accord de branche du 20 juin 1996 qui a prévu la négociation d'une annualisation en vue d'une moyenne annuelle de 37 h hebdomadaires au cours du deuxième semestre 1998.

Cet avenant s'intègre donc bien dans l'article 52 de la C.C.N. sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail dans la branche, et remplace sous la dénomination 5-2 bis le paragraphe 5 bis sur l'annualisation-réduction du temps de travail.

Toutes les dispositions de l'article 52 continuent donc de s'appliquer à l'exception du paragraphe 5 bis, remplacé par le 5.2 bis.

Il doit permettre aux entreprises de s'adapter aux situations concurrentielles auxquelles elles sont confrontées, de maintenir ou accroître le niveau de l'emploi, la qualité du travail ainsi que celle des conditions de travail ; il peut être une base pour la mise en place d'une politique des revenus.

Ces objectifs seront atteints par son application si la capacité des entreprises à réagir face aux variations d'activités prévisibles ou exceptionnelles liées aux commandes et variations d'approvisionnements est garantie tout en maintenant la compétitivité face à la réduction du temps de travail.

Cet avenant s'applique, dès son extension dans toutes les entreprises de la branche.

- Annualisation – modulation III

Conditions de mise en place de l'annualisation réduction du temps de travail

L'annualisation, en référence à l'article L212-2-1 du code du travail, se traduit par une durée du travail effectif variable sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période fixée (année ou partie de l'année) la durée du travail n'excède pas en moyenne par semaine travaillée, la durée prévue.

Accès et organisation de l'annualisation

Pour un salarié mensualisé, le nombre d'heures de travail effectif annuel conventionnel sera de 1677,2 h soit une moyenne hebdomadaire maximale de 37 h de travail effectif pour un cycle d'annualisation de 12 mois.

La compensation de périodes hautes dans le cadre de l'annualisation réduction du temps de travail peut être donnée sous forme de jours de repos (1) (voir aussi modulation IV- paragraphe B).

Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un calendrier fixera la programmation indicative des périodes de travail hautes et basses, ainsi que la répartition indicative des heures de travail.

La programmation indicative sera suivie au cours des réunions mensuelles du CE ou à défaut des D.P.

Les horaires de travail seront confirmés aux salariés au plus tard 3 jours calendaires à l'avance, sauf situation exceptionnelle et/ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

(1) Différentes sortes de repos :

- repos compensateur légal lié à l'exécution d'heures supplémentaires au-delà de 42 h
- repos compensateur de remplacement lié à l'exécution d'heures supplémentaires payées sous forme de repos
- repos supplémentaire en contrepartie de la réduction du temps de travail.

La durée hebdomadaire moyenne du travail effectif peut varier de 0 h à 46 h. Cette dernière durée hebdomadaire moyenne est calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser 48 h.

Ces limites sont absolues et ne peuvent être dépassées, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail.

Sauf un accord d'entreprise différent la durée minimale hebdomadaire de travail effectif est de 14 heures.

La durée maximale d'une journée est de 10 h de travail effectif, elle peut être portée exceptionnellement à 12 h après autorisation de l'inspection du travail.

La durée minimale de travail effectif d'une journée est de 4 heures.

La durée du repos quotidien est de 11 h consécutives ; elle peut être réduite à titre exceptionnel à 9 h dans les cas énumérés au code du travail aux articles D 220-1 à D 220-7 et en particulier lorsqu'il s'agit

- d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de onze heures consécutives ;
- d'activités qui s'exercent par période de travail fractionné dans la journée, ceci en cas de circonstances exceptionnelles.

Des repos équivalents doivent être donnés en contrepartie de la réduction du repos légal.

Lorsque la prise de ce repos n'est pas possible, une contrepartie doit être accordée, à déterminer par accord interne, en fonction de chaque organisation d'entreprise.

- Chômage partiel

Le chômage partiel est déclenché lorsque le nombre d'heures de travail effectif prévues pour l'année n'a pas été exécuté du fait de l'entreprise ; il s'agit d'imprévus collectifs, et non liés à la personne du salarié.

- Salaires

L'annualisation n'occasionne pas le paiement d'heures supplémentaires ni l'attribution de repos compensateur pour le travail exécuté dans les fourchettes horaires hebdomadaires.

Pour toutes les catégories de salariés, les salaires sont directement fonction de l'exécution effective du temps de travail ;

- ils sont lissés et sont versés mensuellement. Ils sont déterminés par le salaire horaire minimum conventionnel de branche du coefficient du poste de travail, prenant en compte les majorations éventuelles liées à l'organisation du travail et multiplié par le nombre d'heures de travail effectif.
- Pour le personnel présent dans l'entreprise à la date de la mise en œuvre de cet accord et bénéficiant de la réduction du temps de travail ainsi que pour les nouveaux salariés, le salaire minimal conventionnel mensualisé sur la base de 169 h 65 est maintenu à son niveau à la dite date ; ainsi pour une durée annuelle de 1677,2 soit en moyenne 37 h hebdomadaires de travail effectif par an, le salaire de chaque salarié bénéficiant de cette réduction du temps de travail est maintenu sur la base minimale conventionnelle de 1722,5 h soit en moyenne sur une année 38 h hebdomadaires. (Il est rappelé que l'accord de 1996 prévoyait que les salaires étaient maintenus lors du passage de 1770 h à 1722,5 h de travail effectif annuel).

- Régularisation de fin de cycle

Les heures de travail effectif exécutées au-delà de la durée moyenne annuelle de référence fixée en début d'année, au cours de la première réunion du CE ou des instances représentatives ou celles exécutées au delà de la durée fixée par cet accord c'est à dire 1677,2 h de travail effectif, ouvrent droit à des majorations :

- . +25 % pour les huit premières ;
- . +50 % à partir de la neuvième heure ;
- . Ces majorations ne sont pas assorties de repos compensateur légal.

Il est rappelé que la rémunération des heures et de leurs majorations est effectuée dans notre branche, prioritairement sous forme de repos compensateurs pouvant être affectés au compte épargne temps.

La rémunération en numéraire devra faire l'objet d'un accord suivant les modalités prévues dans l'article 52 – paragraphe «heures supplémentaires ».

D'autre part en relation avec les dispositions générales concernant la modulation, les dispositions concernant les contingents annuels d'heures supplémentaires en fonction des fourchettes hautes de modulation s'appliquent également en modulation III et IV de la façon suivante :

« Dans le cadre de la modulation-annualisation, le contingent d'heures non soumises à autorisation de l'inspection du travail varie suivant la limite supérieure de la modulation-annualisation dans les conditions suivantes :

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu à un paiement en espèces totalement ou partiellement s'impute sur ces contingents d'heures supplémentaires.

Fourchette modulation - Limite supérieure	Toutes entreprises
Jusqu'à 41 heures incluses de travail effectif	70 heures
42 heures incluses de travail effectif	70 heures
43 heures incluses de travail effectif	70 heures
44 heures incluses de travail effectif	70 heures
45 heures incluses de travail effectif	30 heures
46 heures incluses de travail effectif	30 heures
47 heures incluses de travail effectif	30 heures
48 heures incluses de travail effectif	30 heures

Un contingent supplémentaire de 40 h est ouvert à condition que le principal soit systématiquement récupéré et que les majorations pour heures supplémentaires soient payées ».

- Annualisation – modulation type IV

Ce type d'annualisation traduit une organisation des horaires de type «linéaire », c'est à dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les entreprises pourront organiser la réduction du temps de travail en réduisant la durée hebdomadaire du travail effectif ou en octroyant des jours de repos entiers.

Exemples :

1) pour une organisation de travail effectif à 39 h, la réduction hebdomadaire moyenne annuelle à 37 h de travail effectif entraînera pour les salariés touchés par la réduction du temps de travail le bénéfice de 2 h x 45,33(2) semaines soit 90 h 66 de repos annuel, pouvant être donné sous la forme de jours de repos incluant les congés et/ou repos accordés éventuellement dans l'entreprise au-delà des obligations légales et/ou conventionnelles - et une durée annuelle du travail effectif de 1677,21 h.

2) comme prévu dans cet article 52, l'aménagement du temps de travail pourra être fait sous forme de semaines de 4 à 6 jours ouvrés. Dans le cas d'une semaine de 5 jours ouvrés, le nombre de jours de repos est ainsi calculé :

. Passage des heures de repos au nombre de jours de repos

$$39/5 = 7,8 \text{ h / jours ouvrés.}$$

. Le nombre de jours de repos correspondant à une semaine de 5 jours ouvrés est donc :

$$90,66 / 7,8 = 11,5 \text{ jours arrondis.}$$

(2) Modalités de calcul pour une moyenne de 37 heures annuelles de travail effectif :

365 jours

- 52 jours de repos hebdomadaire

- 30 jours de congés annuels

- 11 jours fériés

272 jours de travail effectifs

. Nombre de semaines travaillées : 272 : 6 = 45 semaines 1/3

. Nombre d'heures annuelles de repos : 2 x 45,33 = 90 h 66

. Nombre d'heures annuelles travaillées : 37 h x 45,33 = 1677,21 h

Modalité de prise de ces jours de repos

Ces jours de repos sont pris pour partie au choix des salariés, pour partie au choix de l'employeur.

Ces jours de repos seront planifiés selon un calendrier fixé à l'avance :

- soit dans le cadre de l'année civile ou de la période de référence de l'annualisation ;
- soit par affectation dans le compte épargne temps avec la majoration qui y est associée, s'ils y sont affectés pour tout ou partie.

Pour tenir compte :

- . des besoins d'absence exceptionnelle pouvant survenir après l'établissement du planning des repos réduction du temps de travail ;
- . ou des variations exceptionnelles et justifiées des activités,

il est prévu en cas de besoin que le personnel puisse solliciter de sa hiérarchie ou se voir octroyer par elle une absence pour faire face à l'événement imprévisible ou réguler la crête exceptionnelle dans l'horaire. Le délai de prévenance est à fixer dans chaque entreprise, ainsi que les procédures de demande.

- Dans le cadre de la prérogative de choix dédiée à l'employeur, et seulement au cas où une partie de repos n'auraient pas pu être pris dans l'année pour des raisons d'organisation de la production du temps de travail et/ou des congés payés, un accord interne pourra prévoir que ces repos alimenteront le CET de l'intéressé. Ces jours ou reliquats de jours seront alors abondés de 5%.
- Dans le cadre du L 227-1 les salariés pourront également décider d'alimenter le compte épargne temps pour la quote-part des jours de repos qui leur aura été affectée.

Dans le cadre du compte épargne temps les repos liés à la réduction du temps de travail seront soldés dans un délai maximum de 4 ans, à la demande des intéressés et suivant des modalités adaptées à *leurs souhaits*.

- Modalités d'application de cet accord

Elles sont données dans l'accord n° 47 concernant la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Signataires :

Pour les employeurs :
Fédération française des Industries d'Aliments Conservés
Fédération Nationale des Syndicats de Confituriers et Conserveurs de Fruits
Pour les salariés :
Fédération Générale Agro-alimentaire - CFDT
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture. De l'Alimentation et des Secteurs Connexes – F.O