

Accord sur l'annualisation du temps de travail fait le 2 janvier 2017

1) Organisation syndicale ayant signé l'accord

- CFTC
- CGC

2) Les salariés concernés par l'accord

- Les salariés sur les lieux culturels (musée, salle de spectacle, ...)
- Les salariés sur les lieux touristiques,
- Les salariés sur les lieux de l'éducation nationale (écoles, collèges, lycées)
- Les salariés sur les centrales nucléaires,
- Les salariés sur les centres commerciaux.

3) Modification et aménagement du temps de travail

Ce présent accord autorise la société PENELOPE à modifier le planning des salariés pour les sites mentionnés ci-dessus, en fonction de la période de fréquentations des visiteurs.

L'employeur doit prendre en considération les aléas que le salarié pourrait avoir dans sa vie quotidienne qui l'empêcherait de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le temps de travail des salariés doit être comptabilisé en fin d'année afin que les semaines de travail soient comptées sur la base des 35 heures, et que les heures annuelles ne dépassent pas les 1607 heures travaillées, en incluant la journée de solidarité. Cette durée de travail démarre à partir du 1er Janvier de chaque année.

Une prévision annuelle des fortes et faibles périodes d'activité doit être remis à chaque salarié 21 jours avant l'entrée en vigueur de ces prévisions.

Le planning du salarié doit comporter :

- Le nombre de semaines de travail de forte ou de faible activité.
- Les horaires de travail.
- La répartition du travail.

La durée de travail maximal ne peut pas dépasser les 48 heures.

Porté sur 12 semaines consécutives, elle ne peut pas dépasser les 46 heures de travail.

Le planning d'un salarié en période de faible activité peut être égal à 0 heure travaillée.

Cependant, quand un salarié est amené à travailler, il doit avoir au moins 3 heures de travail consécutives par jour de travail.

En période de forte activité, un salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures semaine. Si les heures effectuées dépassent les 1607 heures annuelles, alors les heures dépassées donnent droit à des heures supplémentaires.

Les prévisions annuelles de forte et faible d'activité, modifié par l'employeur en cours d'année, doit avoir un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Si cette semaine, le salarié à 0 heures travail, le délai de prévenance est de 15 jours.

Le délai de prévenance peut être réduit de 3 jours dans les cas suivants :

- En cas d'absence imprévue d'un autre salarié,
- En cas d'augmentation d'activité,
- En cas de baisse d'activité,
- En cas de force majeure.

Ce délai de prévenance doit être fait obligatoirement par écrit.

Au-delà de la 44^e heure travaillé par semaine, les heures travaillées sont considérées comme des heures supplémentaires.

4) La rémunération

Pour assurer un salaire stable au salarié, le salaire doit être lissé annuellement en fonction des 35 heures hebdomadaires effectué ou non. Si une mauvaise prévision ou programmation du temps de travail prévu par l'entreprise est constatée, le salaire du salarié doit être lissé sur la base annuelle. Les heures supplémentaires doivent être payées sur le salaire du mois effectué.

Les indemnités de salaire en cas de période non travaillé pour le salarié sont calculées sur une base de rémunération lissée annuellement. C'est de même pour :

- Les indemnités de licenciement
- Pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite
- Pour les congés payés (sous réserve de la règle du dixième).

5) Les absences

Les périodes d'absence indemnisées sera prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Les absences non rémunérées réduiront la rémunération du salarié en fonction des heures de travail programmé. Elles sont comptabilisées en journée ou demi-journée.

6) Le départ d'un salarié

Lors d'un départ d'un salarié, si celui-ci n'a pas travaillé 35 heures pour la période prévue, le salaire doit être lissé en fonction d'un temps de travail complet en 35 heures. Cela est fait uniquement si ce départ est demandé par l'employeur, sans faute grave ou lourde constatée.

Lors d'un départ d'un salarié, si celui-ci n'a pas travaillé pendant la totalité de la période définie par le contrat, mais qu'il a effectué plus de 35 heures hebdomadaire pendant une période, les heures supplémentaires effectuées ne seront pas majorées.

7) L'embauche d'un salarié

A l'embauche d'un salarié, s'il ne travaille pas pour une durée de 35 heures hebdomadaire, son salaire sera lissé en fonction d'une base de 35 heures hebdomadaire payé lors du premier mois.

A l'embauche d'un salarié, s'il n'a pas travaillé la totalité de la période citée dans le contrat, mais qu'il a effectué plus de 35 heures pour une période, les heures supplémentaires ne seront pas majorées.

8) Contrat à temps partiel

Cet accord s'applique aussi pour les salariés en CDD et CDI et en contrat de travail temporaire.

Les contrats de travail à temps partiel sont ceux qui sont comptabilisés sur moins de 1607 heures annuel.

Pour les contrats à temps partiels, il se peut que certaines semaines comportent 0 heure de travail demandé. Ainsi que des semaines courtes et longues, et des semaines de forte activité et de faible activité. Ces heures de travail demandé peuvent être augmentées sans qu'ils dépassent 35 heures hebdomadaires. Le salarié est aussi concerné par les clauses précédentes concernant :

- Le calendrier prévisionnel
- Les délais de prévenance
- Le lissage de la rémunération
- Les absences
- Les départs en cours de période de référence

PENELOPE9) Les heures complémentaires

Les heures complémentaires concernent les salariés à temps partiel uniquement. Les heures complémentaires peuvent être supérieures au tiers des heures prévus par le contrat de travail. Le salarié qui doit effectuer des heures supplémentaires doit être prévenu 3 jours minimum à l'avance.

Le calcul du volume des heures complémentaires effectué par un salarié à temps partiel devra se faire à la fin du contrat pour les salariés en CDD et à la fin de l'année au 31 décembre si cette période excède une année. La rémunération des heures complémentaires ainsi que la majoration de celles-ci pourront se faire à ce moment précis.

Pour les heures complémentaires effectuées dans une période de référence, une moyenne devra être faite. Si celles-ci dépassent une moyenne de 2 heures par semaine travail ou de l'équivalent au niveau mensuel, alors le contrat devra être modifié et notifié au salarié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.