



Accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de VYV³ Pays de la Loire

ENTRE LES SOUSSIGNES



VYV³ PAYS DE LA LOIRE, Union de mutuelles régie par les dispositions du Livre III du Code de la mutualité, dont le siège est situé au 29 quai François Mitterrand - 44200 NANTES, enregistrée au répertoire Siren sous le numéro 844 879 015,

Représentée par Monsieur Laurent BEDFERT, Directeur Général,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de VYV³ Pays de la Loire, à savoir :

Le syndicat CFDT, représenté par Madame Marie France LOISEL, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

Le syndicat CGT, représenté par Madame Estelle CHARRIER, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

Le syndicat FO, représenté par Monsieur Anthony Kerdreux, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

Table des matières

PREAMBULE	9
Champ d’application	10
TITRE I – SOCLE COMMUN	10
I.I – Principes généraux liés au temps de travail	10
I.I.1 Temps de travail effectif	10
I.I.2 Temps de pause	10
I.I.3 Durées maximales de travail	11
I.I.3.1 Durée quotidienne	11
I.I.3.2 Durée hebdomadaire	11
I.I.4 Repos quotidien et hebdomadaire	11
I.I.5 Temps de trajet et de déplacement professionnel	11
I.I.5.1 Déplacement hors du cadre habituel de travail	11
I.I.5.2 Déplacement des salariés itinérants	12
I.I.6 Journée de solidarité	12
I.I.7 Jour de repos supplémentaire pour les salariés bénéficiaires d’une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	12
I.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l’annualisation	13
I.II.1 Durée annuelle du travail	13
I.II.2 Temps d’habillage et de déshabillage	13
I.II.2.1 Bénéficiaires	13
I.II.2.2 Contrepartie	14
I.II.3 Période de référence	14
I.II.3.1 Arrivée et départ en cours de période de référence	14
I.II.3.2 Gestion des absences	14
I.II.4 Planning prévisionnel et modifications	14
I.II.5 Rémunération	15
I.II.5.1 Principe du lissage	15
I.II.5.2 Incidences des arrivés et départ en cours de période de référence sur la rémunération	15

I.II.5.3 Incidence des absences	16
I.II.6 Traitement des heures accomplies au-delà de 1582 heures	16
I.II.7 Heures accomplies entre 1582 heures et 1607 heures	16
I.II.8 Heures supplémentaires accomplies au-delà de 1607 heures.....	16
I.II.9 Formulaire de traitement des heures accomplies au-delà de 1582 heures.....	16
I.II.10 Contreparties aux heures accomplies au-delà de 1582 heures au choix du salarié	16
I.II.10.1 Paiement des heures accomplies au-delà de 1582 heures	17
I.II.10.2 Repos compensateur de remplacement	17
I.II.10.3 Placement sur le Compte Epargne Temps	17
I.II.11 Jours de repos garantis	18
I.II.11.1 Nombre de jours	18
I.II.11.2 Modalités de pose des jours de repos garantis	18
I.II.12 Dispositions particulières de compensation pour les salariés dont la durée du travail annuel augmenterait	18
I.III – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel – l’annualisation	19
I.III.1 Période de référence	19
I.III.2 Heures complémentaires	19
I.III.3 Jours de repos garantis	20
I.IV – Dispositions concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en jours : le forfait annuel en jours.....	20
I.IV.1 Catégories de salariés concernés.....	20
I.IV.2 Période de référence	21
I.IV.3 Nombre de jours travaillés.....	21
I.IV.4 Jours non travaillés (dits jours de repos - JDR).....	22
I.IV.5 Forfait jours réduit.....	22
I.IV.6 Conséquences de l’arrivée ou du départ en cours d’année	23
I.IV.6.1 Impact des absences et entrées/sorties sur la rémunération	23
I.IV.6.2 Impact des absences et entrées/sorties en cours d’année sur le nombre de jours travaillés	23
I.IV.7 Rémunération	24
I.IV.8 Convention individuelle conclue avec chaque salarié	24

I.IV.9 Renonciation à des jours de repos	24
I.IV.10 Modalités de suivi du forfait jours	24
I.IV.10.1 Modalités de décompte des jours travaillés	25
I.IV.10.2 Suivi régulier du forfait par le responsable hiérarchique.....	25
I.IV.10.3 Entretien annuel individuel.....	26
I.IV.10.4 Possibilité d'émettre un signalement	26
I.IV.11 Droit à la déconnexion	26
I.V – Dispositions concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en heures : le forfait annuel en heures	27
I.V.1 Salariés concernés	27
I.V.2 Période de référence	27
I.V.3 Nombre d'heures comprises dans le forfait	27
I.V.4 Rémunération	28
I.V.5 Conditions de prise en compte des absences sur la rémunération	28
I.V.6 Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période ..	28
I.V.7 Suivi du nombre d'heures de travail.....	28
I.V.8 Dépassement de la durée annuelle de travail prévue du forfait	29
I.V.9 Jours de repos garantis	29
I.V.10 Conclusion de conventions individuelles de forfait annuel en heures.....	29
I.VI – Les congés payés	30
I.VI.1 Durée et période d'acquisition des congés payés	30
I.VI.2 Prise des congés payés.....	30
I.VI.3 Modalités de pose des congés.....	31
I.VI.4 Droit à un congé spécifique.....	31
I.VI.5 Dispositions transitoires relatives au changement de période de référence des congés payés	31
I.VI.6 Les congés supplémentaires pour fractionnement.....	32
I.VI.7 Les congés pour événements familiaux	32
I.VII – Le compte épargne temps	33
I.VII.1 Salariés bénéficiaires	33

I.VII.2 Ouverture du compte	33
I.VII.3 Alimentation du compte	33
I.VII.4 Demande d'épargne	33
I.VII.5 Possibilité d'utilisation du compte	34
I.VII.5.1 Financement d'un congé.....	34
I.VII.5.2 Monétisation du CET	34
I.VII.5.3 Utilisation de l'épargne	34
I.VII.5.4 Rémunération de l'épargne : la perception de l'indemnité	35
I.VII.6 Conditions de liquidation et de transfert	35
I.VIII – Le droit à la déconnexion	36
I.VIII.1 Principe du droit à la déconnexion	36
I.VIII.2 Moyens de contrôle mis en œuvre	36
TITRE II – SPECIFICITES PROPRES AUX SALARIES DE LA DIRECTION D'ACTIVITE PERSONNES AGEES.....	37
II.I – Principes généraux liés au temps de travail	37
II.I.1 Durée quotidienne maximale de travail.....	37
II.I.2 Repos quotidien.....	37
II.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l'annualisation.....	37
II.II.1 Décompte de la durée du travail	37
II.II.2 Paiement d'une avance bimestrielle des heures supplémentaires	37
II.II.2.1 Principe de l'avance bimestrielle des heures supplémentaires	38
II.II.2.2 Régularisation des heures effectuées au-delà de 1582 heures en fin de période de référence.....	39
II.II.3 Contingent annuel d'heures supplémentaires	40
II.III – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel – l'annualisation	40
II.III.1 Avenant au contrat de travail pour complément d'heures	40
II.III.2 Planning prévisionnel.....	40
II.IV – Le travail de nuit.....	40

II.IV.1 Définition et contreparties au travail de nuit.....	40
II.IV.2 Accès à la formation des travailleurs de nuit	42
II.V – Le travail le dimanche.....	42
II.VI – Les jours fériés	42
II.VII – Attribution de jours de repos supplémentaires pour les salariés en horaire de 12 heures les week-ends	43
TITRE III – SPECIFICITES PROPRES AUX SALARIES DE LA DIRECTION D’ACTIVITE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS	45
III.I – Principes généraux liés au temps de travail	45
III.I.1 Repos quotidien.....	45
III.I.2 Durée quotidienne maximale de travail	45
III.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l’annualisation.....	45
III.II.1 Décompte de la durée du travail	45
III.II.2 Paiement d’une avance bimestrielle des heures supplémentaires.....	46
III.II.2.1 Principe de l’avance bimestrielle des heures supplémentaires	46
III.II.2.2 Régularisation des heures effectuées au-delà de 1582 heures en fin de période de référence.....	47
III.II.3 Contingent annuel d’heures supplémentaires	48
III.III – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel : l’annualisation	48
III.III.1 Avenant au contrat de travail pour complément d’heures	48
III.III.2 Planning prévisionnel.....	48
III.IV – Maintien d’un régime d’acquisition et de prise des congés payés sur la même période de référence (groupe fermé).....	49
III.V – Le travail de nuit.....	49
II.V.1 Définition et contreparties au travail de nuit.....	49
II.V.2 Accès à la formation des travailleurs de nuit	51

III.VI – Le travail le dimanche.....	51
III.VII – Les jours fériés	52
III.VIII – Modalités d’acquisition des congés pour ancienneté.....	53
III.IX – Congé pour enfant malade	53
III.X – Attribution de jours de repos supplémentaires pour les salariés en horaire de 12 heures les week-ends	53
III.XI – Spécificités propres aux établissements du secteur sanitaire.....	54
III.XI.1 Champ d’application	54
III.XI.2 Durée du travail	54
III.XI.3 Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs de nuit travaillant en 12 heures	54
TITRE IV – SPECIFICITES PROPRES AUX SALARIES DE LA DIRECTION D’ACTIVITE SERVICES ET BIENS MEDICAUX ET LES SALARIES FONCTIONS SUPPORT TRANSVERSES	55
IV.I – Principes généraux liés au temps de travail	55
IV.I.1 Repos hebdomadaire.....	55
IV.I.2 Déplacement des salariés itinérants.....	55
IV.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l’annualisation.....	56
IV.II.1 Décompte de la durée du travail	56
IV.II.2 Aménagement du temps de travail des salariés de la direction d’activité Services et Biens Médicaux	56
IV.II.3 Horaires de travail des salariés fonctions support	56
IV.II.3.1 Bénéficiaires	56
IV.II.3.2 Plages d’horaires et permanence.....	57
IV.II.4 Contingent annuel d’heures supplémentaires	57
IV.III – Congés payés : dispositions transitoires	57

IV.III.1 Dispositions transitoires sur le passage à 30 jours ouvrables	57
IV.III.2 Maintien d'un régime d'acquisition et de prise des congés payés sur la même période de référence (groupe fermé).....	58
IV.IV – Le travail le dimanche et les jours fériés	58
IV.V – Modalités d'acquisition des congés pour ancienneté	59
TITRE V – DISPOSITIONS FINALES.....	60
V.I – Durée et entrée en vigueur.....	60
V.II – Commission de suivi et d'interprétation de l'accord	60
V.III – Adhésion et révision.....	60
V.IV – Dénonciation.....	60
V.V – Notification, dépôt et publicité	61
Annexe n°1 : Jours de repos garantis par direction d'activité.....	62
Annexe n°2 : Les congés pour événements familiaux.....	64
Annexe n°3 : Forfait jours – Exemple de calcul du nombre de jours de repos en 2026 pour un forfait équivalent temps plein	66
Annexe n°4 : Formulaire compte épargne temps.....	66
Annexe n°5 : Méthode de construction des plannings	66

PREAMBULE

Le 1^{er} janvier 2024, les trois Unions VYV³ Pays de la Loire – Pôle Personnes Âgées, VYV³ Pays de la Loire – Pôle Accompagnement et Soins et VYV³ Pays de la Loire – Pôle Services et Biens Médicaux ont fait l’objet d’une fusion-absorption par l’Union faitière VYV³ Pays de la Loire.

Cette opération a entraîné la mise en cause automatique du statut collectif applicable au sein de ces trois entités. Conformément à l’article L.2261-14 du Code du travail, les accords collectifs et usages en vigueur ont continué de produire leurs effets pour une durée maximale de 15 mois, prenant fin au 31 mars 2025.

Avant la fusion, chaque Union disposait de ses propres accords d’entreprise relatifs au temps de travail. Afin d’assurer une cohérence globale et une équité entre l’ensemble des salariés, des négociations ont été engagées dès avril 2024 en vue d’un accord de substitution unique portant sur l’organisation et l’aménagement du temps de travail. Cet accord unique a pour objectif de définir un cadre commun adapté aux réalités économiques et sociales, tout en tenant compte des spécificités métiers et des impératifs opérationnels des différents services et établissements.

Les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises entre septembre 2024 et janvier 2025. Les discussions ont permis d’identifier plusieurs axes majeurs :

- Mettre en place un cadre harmonisé du temps de travail tout en conservant une souplesse adaptée aux réalités des métiers ;
- Assurer la continuité des services dans l’organisation des équipes ;
- Maintenir un équilibre entre les impératifs de l’entreprise et la qualité de vie au travail.

Toutefois, face à l’échéance du 31 mars 2025, les parties ont constaté que le calendrier ne permettait pas de conclure un accord pleinement abouti. Afin de garantir une négociation sereine et de définir un cadre social cohérent et adapté aux enjeux de la durée du travail, elles ont décidé de proroger la période de survie des accords existants.

Par un accord du 27 janvier 2025, il a ainsi été convenu que les accords d’entreprise en vigueur continueraient de s’appliquer jusqu’au 31 décembre 2025 au plus tard.

Les négociations se sont poursuivies sur cette nouvelle période, avec plusieurs réunions organisées dès février 2025.

Cet engagement mutuel traduit la volonté des parties de parvenir à un accord structurant et sécurisant pour l’ensemble des salariés, dans une démarche d’équilibre entre les contraintes opérationnelles et l’amélioration des conditions de travail.

C’est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont arrêté les dispositions du présent accord.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de VYV³ Pays de la Loire, à l'exception :

- Des salariés régis uniquement par les dispositions du Code du travail, tels que les Chirurgiens-Dentistes et les médecins SMP (Service Médical de Proximité) ;
- Des salariés ayant le statut de « cadre dirigeant » au sens du Code du travail qui sont exclus de la réglementation sur la durée du travail.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de VYV³ Pays de la Loire présents et à venir.

En application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, le présent accord se substitue de plein droit à l'ensemble des dispositions des accords collectifs, usages, engagements unilatéraux antérieurs portant sur le même objet et notamment l'aménagement du temps de travail, qui cesseront automatiquement de s'appliquer à compter du jour de sa date d'effet.

Il est précisé que la mention, dans le présent accord, de certaines dispositions issues des conventions collectives nationales de branche, applicables aux Directions d'activité de VYV³ Pays de la Loire, revêt un caractère strictement indicatif et informatif (ex : rappel des dispositions de branche relatives au travail de nuit, au travail du dimanche...). En conséquence, le présent accord n'a pas pour objet de conventionnaliser, au niveau de l'entreprise, les avantages issus de ces dispositions de branche. En cas d'évolution des dispositions de la convention collective applicable, les nouvelles dispositions en vigueur seront applicables de plein droit, sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

TITRE I – SOCLE COMMUN

Sous réserve des dispositions spécifiques propres à certaines Directions d'activité, les dispositions du titre I relatives au socle commun sont applicables à l'ensemble des salariés mentionnés au champ d'application du présent accord, quelle que soit la Direction d'activité dont ils relèvent.

I.I – Principes généraux liés au temps de travail

I.I.1 Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions légales, le temps de travail effectif s'entend du 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.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer le respect des durées maximales de travail et le paiement éventuel d'heures supplémentaires.

Les absences et autres périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, décomptées comme du temps de travail effectif.

I.I.2 Temps de pause

Il est rappelé que dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 heures de travail effectif, le salarié bénéficie d'un temps de pause.

La pause ne peut avoir une durée inférieure à 20 minutes consécutives et sera définie service par service selon les plannings de travail affichés sur lesquels elle figurera.

En principe, le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, par exception, lorsque le salarié doit assurer la continuité du service pendant sa pause, sans pouvoir librement vaquer à ses occupations personnelles, cette période est considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Ainsi :

- La coupure de travail pour déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considérée comme un temps de pause et n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Cette coupure peut, le cas échéant, être prise en compte au titre de la pause minimale obligatoire mentionnée ci-dessus. Ainsi, lorsque le salarié bénéficie d'une pause repas d'au moins 30 minutes, celle-ci n'est pas rémunérée et ne constitue pas du temps de travail effectif ;
- Lorsque le salarié dispose uniquement d'une pause de 20 minutes sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, cette pause est rémunérée.

I.1.3 Durées maximales de travail

I.1.3.1 Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

I.1.3.2 Durée hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine.

En outre, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif calculée sur une période quelconque de 4 semaines consécutives ne peut être supérieure en moyenne à 44 heures de travail effectif.

I.1.4 Repos quotidien et hebdomadaire

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

I.1.5 Temps de trajet et de déplacement professionnel

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-4 du Code du travail, il est rappelé que le temps de déplacement professionnel qui permet de se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Il n'ouvre droit ni à rémunération, ni à une quelconque contrepartie.

Des dispositions particulières sont prévues ci-dessous pour les salariés itinérants ou lorsque ce temps de déplacement dépasse le temps de trajet habituel. Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel sont exclus des dispositions du présent article.

I.1.5.1 Déplacement hors du cadre habituel de travail

Lorsque le temps de déplacement professionnel excède le temps de trajet habituel effectué par le salarié entre son domicile et son lieu de travail habituel, il ouvre droit à une contrepartie.

Sont notamment considérés comme des déplacements réalisés en dehors du cadre habituel de travail :

- Les trajets effectués pour se rendre à une formation organisée en dehors du lieu où le salarié exerce habituellement son activité ;
- Les déplacements réalisés, à la demande de la direction, pour assister à une réunion obligatoire organisée en dehors du lieu de travail habituel ;

- Les déplacements impliquant un dépassement du cadre habituel de travail pour les salariés multi-établissements lorsqu'ils se rendent sur des sites non définis dans leur contrat de travail. Dans ce cas, le temps de déplacement excédentaire correspond au temps de trajet excédant celui effectué par le salarié entre son domicile et l'établissement de référence mentionné sur le bulletin de paie.

Ainsi, en cas de déplacement vers un lieu de travail différent du lieu de travail habituel, la part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel est prise en compte à hauteur de 100% et comptabilisée comme temps de travail effectif, dans la limite d'une heure par trajet.

Exemple : un salarié a un temps de trajet habituel de 20 minutes. Il se déplace pour aller à une réunion organisée par l'employeur, ce qui porte son temps de trajet à 1 heure. Il a donc un temps de trajet supérieur de 40 minutes par rapport à son temps de trajet habituel => 40 minutes seront comptabilisées comme temps de travail effectif, soit 80 minutes aller-retour.

Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour suivre une formation professionnelle organisée par l'employeur et située hors de son lieu de travail habituel, la part du temps de trajet excédant son temps de trajet habituel est prise en compte à hauteur de 100 % et comptabilisée comme temps de travail effectif.

Pour l'application des présentes dispositions, le temps de trajet moyen sera défini par référence à Mappy, ViaMichelin ou Google Map. Les salariés doivent privilégier, lorsque cela est possible, les transports en commun et les véhicules de service.

L'utilisation du véhicule personnel doit au préalable faire l'objet d'une validation par le responsable hiérarchique. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le salarié bénéficiera du remboursement des indemnités kilométriques correspondant au nombre de kilomètres effectués au-delà de son kilométrage habituel, selon le barème fiscal en vigueur (référence pour le calcul du trajet : Mappy, ViaMichelin, Google Map).

I.1.5.2 Déplacement des salariés itinérants

Les salariés itinérants sont ceux qui ne disposent pas d'un ou plusieurs sites de travail définis contractuellement.

En compensation de leur temps de déplacement, ils perçoivent une indemnité forfaitaire de 150 € brut par mois, calculée au prorata de leur temps de travail contractuel. Ce montant pourra être revalorisé dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Le temps de déplacement des salariés itinérants ne constitue pas du temps de travail effectif.

I.1.6 Journée de solidarité

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a prévu la création d'une contribution de solidarité autonomie visant à assurer le financement de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. C'est dans ce cadre qu'a été instituée la journée de solidarité qui prend la forme d'une journée supplémentaire de travail de 7 heures pour un salarié à temps complet, non rémunérée.

La journée de solidarité est fixée par défaut au Lundi de Pentecôte.

I.1.7 Jour de repos supplémentaire pour les salariés bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les salariés bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de validité bénéficient d'un jour de repos supplémentaire par année civile.

Pour en bénéficier, le salarié doit informer le service des ressources humaines de sa qualité de bénéficiaire de la RQTH, en transmettant un justificatif non expiré.

Ce jour de repos est crédité au 1^{er} janvier de l'année suivant la date de réception du justificatif.

Ce jour de repos est pris dans les mêmes conditions que les congés payés, en accord avec l'employeur. Il ne peut donner lieu ni à report, ni à indemnisation s'il n'est pas pris. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées.

I.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l'annualisation

Le présent chapitre s'applique à l'ensemble des salariés de VVY³ Pays de la Loire travaillant à temps complet selon une durée du travail exprimée en heures.

Sont exclus du champ d'application du présent chapitre les salariés travaillant à temps partiel, les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures ou ceux dont la durée du travail est décomptée en jours, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

I.II.1 Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1582 heures travaillées sur l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Cette durée s'entend journée de solidarité incluse et est calculée sur la base d'un droit intégral à congés payés.

A titre indicatif, il est précisé que cette durée a été calculée, de manière théorique, sur la base des données suivantes :

- 365 jours calendaires*
- 104 jours de repos hebdomadaires*
- 11 jours non travaillés correspondant au nombre de jours fériés légaux*
- 25 jours de congés payés (soit 30 jours ouvrables)*
- = 225 jours travaillés, soit 1575h sur la base d'une durée quotidienne de travail théorique de 7 h*
- + 7 heures au titre de la journée solidarité*
- = 1582 heures travaillées*

Cette durée annuelle de 1582 heures est fixée hors éventuels congés conventionnels supplémentaires applicables.

I.II.2 Temps d'habillage et de déshabillage

I.II.2.1 Bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les dispositions relatives au temps d'habillage et de déshabillage s'appliquent aux salariés qui remplissent les deux conditions suivantes :

- le port d'une tenue spécifique est imposé par l'employeur, conformément aux normes en vigueur au sein de l'entreprise ;
- et l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail dans un vestiaire dédié.

A titre informatif, à la date de conclusion du présent accord, le personnel exerçant les fonctions suivantes peut être concerné par le temps d'habillage et de déshabillage : infirmier, aide-soignant, agent de soins, assistant dentaire, maîtresse de maison, aide médico psychologique, agent de service intérieur, moniteur d'atelier en restauration/espaces verts/blanchisserie, cuisinier, agent d'entretien...

Les fonctions n'impliquant pas le port d'une tenue dans les conditions précitées ou faisant l'objet d'une contrepartie financière spécifique sont exclues du bénéfice de la compensation prévue ci-dessous.

I.II.2.2 Contrepartie

Il est convenu d'accorder, de façon forfaitaire, une réduction du temps de travail à hauteur de 12 heures par année civile pour les salariés à temps plein, en compensation du temps consacré à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail.

En conséquence, la durée annuelle de travail de ces salariés est fixée à 1570 heures.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés entrés/sortis en cours d'année, ce temps de repos sera calculé à due proportion de leur durée contractuelle de travail ou de leur temps de présence sur l'année.

Il est par ailleurs rappelé que :

- les salariés devront se présenter à leur poste à l'heure et en tenue de travail. Ils devront effectuer les opérations d'habillage avant la prise de poste et de déshabillage après la fin de poste ;
- cette contrepartie en repos cessera de s'appliquer si le salarié ne remplit plus les deux conditions relatives au temps d'habillage et de déshabillage mentionnées à l'article I.1.1 (à savoir l'exercice effectif d'une fonction nécessitant le port obligatoire d'une tenue spécifique dans l'établissement et la réalisation des opérations d'habillage et de déshabillage dans un vestiaire mis à disposition par l'employeur).

I.II.3 Période de référence

La période annuelle de référence est l'année civile et s'étend donc du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

I.II.3.1 Arrivée et départ en cours de période de référence

Pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de période de référence, la durée annuelle de travail telle que définie ci-dessus sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés en cours de période, cette période de référence débute avec le premier jour de travail du salarié et prend fin le 31 décembre suivant ce premier jour de travail.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours de période, cette période de référence débute le 1^{er} janvier qui précède la sortie du salarié des effectifs de l'entreprise et prend fin le jour de sortie du salarié des effectifs de l'entreprise.

I.II.3.2 Gestion des absences

Les absences (maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité) sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures de travail planifiées dans le planning prévisionnel défini conformément aux dispositions de l'article ci-après, que le salarié aurait dû effectuer s'il n'avait pas été absent.

Les absences ne constituent pas du temps de travail effectif dans le cadre de l'annualisation. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte pour le décompte du temps de travail effectué au cours de la période de référence.

I.II.4 Planning prévisionnel et modifications

L'horaire collectif, ainsi que la répartition de la durée du travail, sont affichés et communiqués pour le contrôle de la durée du travail, dans les conditions fixées aux articles L.3171-1 et D.3171-1 et suivants du Code du travail.

La programmation indicative du temps de travail sera déterminée par la direction d'activité, en co-validation avec la Direction des Ressources Humaines. Les plannings de travail prévisionnels seront établis au plus tard au mois de décembre de chaque année pour la période de référence à venir et mis à disposition des salariés via un outil informatique de Gestion des Temps et des Activités et/ou par voie d'affichage.

Pour les salariés souhaitant poser des congés ou jours de repos garantis sur le premier trimestre de l'année N+1, un planning prévisionnel sera établi avant le 31 octobre de l'année N.

Le planning de travail pourra toutefois faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur.

Le salarié sera alors averti de cette modification au plus tard dans un délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Ce délai de prévenance pourra être réduit à 4 jours ouvrés pour assurer la continuité de prise en charge des usagers.

Le Comité Social et Economique d'établissement concerné sera préalablement informé et consulté en cas de modification substantielle des horaires de travail, à savoir lorsque celle-ci concerne un nombre significatif de salariés et/ou si elle a une incidence déterminante et durable sur les conditions de travail.

I.II.5 Rémunération

I.II.5.1 Principe du lissage

Les parties conviennent que la rémunération mensuelle versée au salarié affecté à une organisation du temps de travail supérieure à la semaine sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées.

La rémunération des salariés fait l'objet d'un lissage, la même somme étant versée tous les mois, indépendamment des heures de travail réellement effectuées.

La rémunération est versée sur 12 mensualités. Pour les salariés relevant de la Convention Collective de la Mutualité, la rémunération est versée sur 13,55 mensualités (12 mensualités auxquelles se rajoutent 55% d'une mensualité versée en mai et un acompte versé début décembre correspondant à une mensualité), ou à leur demande, sur 12 mensualités. La possibilité d'opter pour une rémunération versée sur 12 ou 13,55 mensualités, ainsi que les modalités, seront précisées dans le livret d'accueil.

Elle sera donc lissée et établie sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire.

Ainsi, le lissage de la rémunération permettra de ne pas faire subir au salaire du personnel les fluctuations liées aux variations des heures effectivement travaillées

I.II.5.2 Incidences des arrivés et départ en cours de période de référence sur la rémunération

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé durant toute la période de référence de l'année N, une régularisation est effectuée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat de travail.

Si le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois de février de l'année N+1 en cas d'entrée, ou lors de l'établissement du solde de tout compte en cas de sortie.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du mois de février de l'année N+1, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

I.II.5.3 Incidence des absences

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles sont indemnisées sur la base de la rémunération lissée (principe de la mensualisation).

Les absences non indemnisées en raison d'une absence en cours de période sont déduites de la rémunération mensuelle lissée.

I.II.6 Traitement des heures accomplies au-delà de 1582 heures

Il est rappelé que la durée annuelle de travail est fixée à 1582 heures travaillées.

Les heures supplémentaires se décomptent sur l'année civile.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont accomplies à la demande de l'entreprise et selon les besoins du service. Par voie de conséquence, tout dépassement d'horaire devra avoir été préalablement validé par le responsable de service.

Il est expressément précisé que ne constitueront des heures supplémentaires que les heures accomplies au-delà de 1607 heures sur l'année civile.

I.II.7 Heures accomplies entre 1582 heures et 1607 heures

Les heures accomplies entre 1582 heures et 1607 heures sur la période de référence, et constatées au 31 décembre de l'année N, bien qu'elles ne constituent pas des heures supplémentaires, seront majorées au taux de 25%. Elles ne s'imputent néanmoins pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

I.II.8 Heures supplémentaires accomplies au-delà de 1607 heures

Les heures accomplies au-delà de 1607 heures sur la période de référence et constatées au 31 décembre de l'année N, constituent des heures supplémentaires et bénéficient du régime fiscal et social associé. Elles sont majorées au taux de 25%. Sauf lorsqu'elles donnent lieu à un repos compensateur de remplacement, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1607 heures s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaire.

I.II.9 Formulaire de traitement des heures accomplies au-delà de 1582 heures

Au cours du mois de novembre de l'année N-1, chaque salarié recevra un formulaire dans lequel il devra indiquer, avant le 31 décembre de l'année N-1, son choix de traitement des éventuelles heures accomplies au-delà de 1582 heures sur l'année N.

A défaut de réponse dans le délai susmentionné, les heures accomplies au-delà de 1582 heures sur l'année N seront automatiquement compensées sous forme de repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article I.II.10.2 ci-après.

Il est précisé que le choix du salarié est valable pour toute l'année N et il est irrévocable.

I.II.10 Contreparties aux heures accomplies au-delà de 1582 heures au choix du salarié

Les heures accomplies au-delà de 1582 heures sur la période de référence fixée au présent accord, pourront, au choix du salarié :

- Soit être rémunérées, avec une majoration à hauteur de 25 % ;

- Soit donner lieu à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, avec une majoration de 25 % ;
ex : 1h travaillée = 1h15 de RCR
- Soit être placées sur le Compte Epargne Temps, avec une majoration de 25%, dans les conditions prévues au présent accord.

Les heures accomplies au-delà de 1640 heures sur la période de référence fixée au présent accord, pourront, au choix du salarié :

- Soit être rémunérées, avec une majoration à hauteur de 30 % ;
- Soit donner lieu à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, avec une majoration de 30 % ;
ex : 1h travaillée = 1h20 de RCR
- Soit être placées sur le Compte Epargne Temps, avec une majoration de 30%, dans les conditions prévues au présent accord.

Les heures accomplies au-delà de 1670 heures sur la période de référence fixée au présent accord, pourront, au choix du salarié :

- Soit être rémunérées, avec une majoration à hauteur de 40 % ;
- Soit donner lieu à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, avec une majoration de 40 % ;
ex : 1h travaillée = 1h24 de RCR
- Soit être placées sur le Compte Epargne Temps, avec une majoration de 40 %, dans les conditions prévues au présent accord.

I.II.10.1 Paiement des heures accomplies au-delà de 1582 heures

En cas d'option exprimée avant le 31 décembre de l'année N-1, les heures accomplies au-delà de 1582 heures sur la période de référence de l'année N, seront rémunérées au taux majoré indiqué ci-avant sur le bulletin de paie du mois de février de l'année N+1.

I.II.10.2 Repos compensateur de remplacement

En cas d'option exprimée ou en l'absence de réponse au formulaire avant le 31 décembre de l'année N-1, les heures accomplies au-delà de 1582 heures sur la période de référence de l'année N, donneront lieu à un repos compensateur de remplacement.

Il est précisé que le repos compensateur de remplacement se substitue entièrement au paiement des heures et à leurs majorations ; un remplacement partiel n'est pas autorisé.

Le solde des heures de repos compensateur sera consultable sur l'outil informatique de Gestion des Temps et Activités. Le repos compensateur de remplacement est ouvert dès lors que le salarié comptabilise 7 heures de repos ou l'équivalent d'une journée de travail effectif au regard de son planning.

Le repos de remplacement doit être pris en journée entière, étant précisé que le repos pris doit correspondre au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée s'il avait travaillé.

Les repos compensateurs acquis au titre de l'année N devront être positionnés dans les plannings prévisionnels de l'année N+1, avant le 31 mars de l'année N+1. La prise du repos compensateur intervient après accord de la direction, au regard notamment du niveau de l'activité et de l'effectif minimum de service requis.

I.II.10.3 Placement sur le Compte Epargne Temps

Les heures majorées et les heures supplémentaires (paiement de l'heure et des majorations) peuvent être placées sur le Compte Epargne Temps conformément aux dispositions de l'article I.VII du présent accord.

I.II.11 Jours de repos garantis

Dans le cadre du présent accord, la durée annuelle de travail est fixée à 1582 heures travaillées, conformément au régime d'annualisation du temps de travail mis en place.

Les salariés travaillant au-delà de cette durée annuelle se verront attribuer des jours de repos garantis, qui seront intégrés dans les plannings prévisionnels. L'aménagement des plannings et l'attribution des jours de repos garantis seront déterminés en fonction des besoins de chacun des établissements, compte tenu notamment de leurs contraintes organisationnelles.

Le nombre de jours de repos garantis est fonction des plannings d'activité des différents métiers ou des horaires de travail hebdomadaire habituel dans chaque service.

I.II.11.1 Nombre de jours

Il est garanti à chaque salarié à temps plein, en contrepartie de l'organisation annualisée du travail, un nombre de jours de repos (hors congés payés) tels que définis dans l'annexe 1 du présent accord.

I.II.11.2 Modalités de pose des jours de repos garantis

Les jours de repos de l'année N seront planifiés par l'employeur dans les plannings prévisionnels annuels, avant le 31 mars de l'année N.

Les salariés peuvent poser librement la moitié des jours de repos garantis par an, dans la limite de 8.

Le choix de pose des jours de repos garantis par les salariés devra toutefois tenir compte des impératifs organisationnels du service et sera soumis à l'approbation préalable du responsable hiérarchique. Les salariés devront formuler leur demande avant le 28 février de l'année N. A défaut, l'intégralité des jours de repos garantis sera fixé par le responsable hiérarchique.

Toute modification ultérieure de la date de pose des jours de repos devra au préalable être validée par le responsable hiérarchique. L'employeur se réserve la possibilité de refuser ou d'accepter cette modification en fonction des impératifs opérationnels.

Ces jours de repos sont liés à une modalité d'organisation du planning à l'année. Ils ne sont donc ni monétisables ni indemnisables. En conséquence, il est précisé qu'en cas de départ du salarié en cours d'année, il ne pourra pas prétendre au paiement de ces jours.

I.II.12 Dispositions particulières de compensation pour les salariés dont la durée du travail annuel augmenterait

Le présent accord fixe une durée annuelle de travail à 1582 heures.

Les parties ont conscience des disparités des temps de travail existant à la date de signature du présent accord.

En conséquence, il est mis en place un dispositif de compensation financière pour les salariés à temps plein dont la durée du travail annuelle augmenterait avec le présent accord.

Ainsi, les salariés à temps plein dont la durée de travail antérieure était inférieure à 1582 heures bénéficieront d'une compensation pour le delta entre leur ancienne durée de travail et la nouvelle durée de travail fixée à 1582 heures, conformément aux modalités définies ci-dessous :

- Pour les salariés à temps plein qui travailleraient jusqu'à 42 heures par an de plus qu'auparavant (soit un salarié qui avait une durée annuelle de travail comprise entre 1540h et 1581h par an inclus) : le delta entre leur ancienne durée de travail et 1582h sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Exemple : un salarié qui travaillait auparavant 1560 heures par an en application de l'accord de temps de travail applicable à son périmètre, et dont la durée annuelle de travail est désormais fixée à 1582 heures,

bénéficiera d'une compensation financière pour un total de 22 heures annuelles. Ces 22 heures seront rémunérées au taux horaire du salarié, sans majoration.

- Pour les salariés à temps plein qui travailleraient plus de 42 heures par an qu'auparavant (soit un salarié qui avait une durée annuelle de travail inférieure à 1540h par an) : le salarié bénéficiera du paiement à son taux horaire, sans majoration, de 42 heures par an. Le surplus de delta, donnera lieu à compensation sous la forme d'une diminution du temps de travail.

Exemple : un salarié qui travaillait auparavant 1520 heures par an en application de l'accord de temps de travail applicable à son périmètre, et dont la durée annuelle de travail est désormais fixée à 1582 heures, bénéficiera d'une compensation financière de 42 heures annuelles rémunérées au taux horaire du salarié, sans majoration. Il bénéficiera en outre d'une réduction de 20 heures de temps de travail. Sa durée annuelle de travail sera donc fixée à 1562 heures.

La compensation entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026 sur la base du taux horaire du salarié figurant sur le bulletin de paie du mois de décembre 2025. La compensation sera intégrée au salaire contractuel de base du salarié.

I.III – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel – l'annualisation

Le présent chapitre s'applique à l'ensemble des salariés de VVY³ Pays de la Loire travaillant à temps partiel. Les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours réduit ne sont pas concernés par ces dispositions.

I.III.1 Période de référence

La variation de l'horaire de travail sur la période d'organisation annuelle du temps de travail s'applique également aux salariés à temps partiel.

La répartition annuelle du travail pour les salariés à temps partiel permet, sur la base d'une durée hebdomadaire contractuelle moyenne de travail, de faire varier celle-ci aux fins que sur la période annuelle, elle ne dépasse pas la durée contractuelle fixée.

Les Parties rappellent que la période de référence retenue pour l'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, soit l'année civile, du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

La durée du travail sur la période de référence est, par définition, inférieure à la durée de travail des salariés à temps plein mentionnée à l'article I.II.1 du présent accord. La durée moyenne mensuelle et annuelle de référence seront mentionnées dans le contrat de travail.

Les conditions d'application de cette organisation aux salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet, sous réserve des précisions qui suivent.

Il est rappelé que la mise en place d'une organisation annuelle du temps de travail pour un salarié à temps partiel nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail.

I.III.2 Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures réalisées par un salarié à temps partiel, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat de travail. Elles sont décomptées dans le cadre de la période annuelle, soit à l'issue de la période de référence.

Le salarié peut réaliser des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée prévue à l'article I.II.1 du présent accord.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'un dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures effectuées au-delà de ce dixième, et dans la limite du tiers de la durée de travail de référence sur la période, sont majorées à 25%.

Les salariés en temps partiel annualisé bénéficient des garanties suivantes :

- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet notamment s'agissant des possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- le nombre d'interruption d'activité au cours d'une même journée est limité à 1, étant précisé que cette interruption ne peut être inférieure à 2 heures.

I.III.3 Jours de repos garantis

Les salariés à temps partiels bénéficient des jours de repos garantis définis à l'article I.II.11.1 du présent accord, au prorata de leur durée de travail contractuelle.

Les modalités de prise de ces jours de repos sont identiques à celles applicables aux salariés à temps plein et sont définies à l'article I.II.11.2 du présent accord.

I.IV – Dispositions concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en jours : le forfait annuel en jours

I.IV.1 Catégories de salariés concernés

L'autonomie et la liberté dont disposent certains salariés rendent impossible le contrôle de l'organisation de leur temps de travail. En outre, le décompte de la durée du travail en heures n'apparaît pas pertinent pour ces catégories de salariés.

C'est pourquoi l'article L. 3121-58 du Code du travail permet de conclure une convention de forfait en jours pour :

- « les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés » ;
- « les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ».

Ces salariés doivent organiser leur présence et leur activité dans l'entreprise, dans des conditions compatibles avec leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Les salariés en forfait jours, à partir des directives données par leurs supérieurs, prennent les initiatives nécessaires à l'accomplissement des instructions. Ils gèrent librement leur temps de travail en tenant compte des nécessités du service (réunions, rendez-vous, etc.).

Au regard de leur autonomie, les parties conviennent que sont éligibles au dispositif de forfait annuel en jours les salariés occupant un poste avec les qualifications suivantes et exerçant des fonctions managériales :

- CCN Mutualité : salariés C1 et au-delà
- CCN FEHAP : salariés ayant un coefficient 507 et au-delà
- CCN 66 : salariés avec un statut cadre

Sont considérés comme exerçant des fonctions managériales, au sens du présent accord, les salariés qui encadrent, coordonnent et/ou animent de manière effective une ou plusieurs personnes placées sous leur responsabilité hiérarchique directe. Cette responsabilité s'entend notamment par la capacité à organiser le travail, fixer des objectifs, évaluer la performance, assurer le développement professionnel.

A titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive ou limitative, au jour de la signature du présent accord, sont éligibles au forfait jours, les salariés occupant les fonctions suivantes :

- Les membres du comité de Direction ;
- Les membres des comités opérationnels ;
- Les Responsables de secteur ;
- Les Responsables Opérationnels ;
- Les Responsables de Coordination ;
- Les chefs de service ;
- Les directeurs d'EHPAD et leurs adjoints ;
- Les cadres administratifs, sociaux, médico-sociaux, médicaux, paramédicaux et des services fonctions support ;
- Tout salarié ayant des fonctions managériales significatives, impliquant le management de l'encadrement et /ou l'encadrement direct d'une équipe d'au moins 10 personnes, à l'exclusion des responsables de magasin optique ainsi que des responsables de structure d'accueil de jeunes enfants. Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être amenée à évoluer en fonction de l'organisation au sein de VYV³ Pays de la Loire. En cas de création de postes nouveaux au sein de l'entreprise, dès lors que les missions afférentes à ces postes laisseront une large autonomie aux salariés dans l'organisation de leur emploi du temps, lesquels ne seront pas soumis à un horaire fixe et précis, ils seront éligibles au forfait jours en application du présent accord.

Pour l'application des dispositions du présent Chapitre, une distinction est opérée entre :

- Les salariés membres du Comité de Direction ;
- Les salariés membres d'un Comité Opérationnel ;
- Les autres salariés éligibles au forfait jours, qui seront qualifiés de cadres autonomes au sens du présent accord.

I.IV.2 Période de référence

La période de référence s'entend par année civile, soit du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

I.IV.3 Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés par année civile est plafonné à :

- 207 jours pour les cadres autonomes ;
- 211 pour les membres d'un Comité Opérationnel ;
- 214 jours pour les membres du Comité de Direction.

Ce nombre s'entend pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets. La journée de solidarité est incluse dans le nombre de jours à travailler fixé par le présent accord.

Ce nombre de jours n'intègre pas les éventuels congés supplémentaires et conventionnels, qui réduiront à due concurrence le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait.

Le décompte du forfait jours est effectué par journée entière ou par demi-journée.

I.IV.4 Jours non travaillés (dits jours de repos - JDR)

Le salarié bénéficiera d'un nombre de jours de repos supplémentaires au cours de la période de référence.

Ce nombre est déterminé comme suit :

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- Soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris les éventuels jours de congés supplémentaires, qui viennent diminuer le nombre de jours travaillés dus au titre du forfait) ;
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- Soit F le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours sur la période de référence.

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre, d'une part, le nombre de jours potentiellement travaillés P (le nombre de jours potentiellement travaillés est égal à $N - RH - CP - JF$) et, d'autre part, le nombre de jours du forfait-jours : $P - F$.

Ce calcul sera réalisé chaque année par l'entreprise, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire.

Un exemple de calcul est annexé au présent accord (Annexe n°3).

L'absence du salarié, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle du nombre de jours non travaillés au regard de la durée de l'absence.

L'acquisition des JDR est accordée aux salariés en forfait jours en fonction du temps de travail effectif dans l'année. Les absences non indemnisées auront ainsi un impact à due proportion sur les jours de repos : elles donneront lieu à un abattement du nombre de JDR proportionnel à la durée de l'absence non indemnisée.

Ces JDR doivent être pris au cours de la période de référence, avant le 31 décembre de chaque année, par journée complète ou demi-journée. Ils doivent avoir été validés au préalable par le responsable hiérarchique.

Les jours non pris à cette échéance ne sont ni indemnisés ni reportés. Ils peuvent être placés dans le Compte Epargne Temps, dans les limites fixées à l'article I.VII.3 du présent accord.

A titre d'information, le nombre de jours de repos par année civile complète de travail effectif ne pourra pas être inférieur à :

- 19 JDR pour les cadres autonomes ;
- 15 JDR pour les membres d'un Comité Opérationnel ;
- 12 JDR pour les membres du Comité de Direction.

I.IV.5 Forfait jours réduit

Chaque salarié pourra solliciter l'application d'un forfait inférieur à la durée prévue à l'article I.IV.3 du présent accord, dit « forfait jours réduit », sous réserve de l'accord de son responsable hiérarchique.

Une convention individuelle de forfait spécifique sera formalisée en accord avec le salarié concerné, selon les impératifs de l'organisation de l'entreprise.

Dans ce cas, la rémunération forfaitaire du salarié sera fixée proportionnellement au nombre de jours de travail fixés par les parties dans le cadre de la convention individuelle de forfait. De même, les jours de repos mentionnés à l'article I.IV.4 du présent accord seront calculées au prorata pour les salariés en forfait jours réduit.

Sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance dont dispose le salarié dans l'organisation de son temps de travail, et afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité de service, les parties pourront, en cas de forfait en jours réduit, convenir de fixer des jours précis qui ne seront pas travaillés par semaine.

Dans cette hypothèse, les stipulations de la convention individuelle de forfait devront donc garantir au salarié le bénéfice de jours de repos prédéterminés ou prédéterminables d'un commun accord de sorte qu'il puisse également concilier son activité au sein de l'entreprise avec d'autres activités personnelles ou professionnelles, sous réserve qu'elles ne soient pas concurrentes de celle de l'entreprise ou plus généralement qu'elles ne soient pas incompatibles avec les intérêts légitimes de l'employeur.

Ce nombre est déterminé chaque année comme suit :

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- Soit CP le nombre de congés payés dus sur la période de référence ;
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- Soit F le nombre de jours du forfait (exemple : « 181 jours »).

Le nombre total de jours de repos au titre du forfait jours réduit est déterminé par la différence entre, d'une part, le nombre de jours potentiellement travaillés P (le nombre de jours potentiellement travaillés est égal à $N - RH - CP - JF$) et, d'autre part, le nombre de jours du forfait jours : $P - F$.

Parmi ces jours de repos, le nombre de JNT payés est calculé au prorata des JNT accordés pour un forfait jours « équivalent temps plein ».

Ce calcul sera réalisé chaque année par l'entreprise, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire.

Le cas échéant, s'ajoutent aux jours de repos, les jours conventionnels de congé.

Il est rappelé que conformément aux règles légales, le forfait jours réduit ainsi convenu entre les parties n'entraîne pas application des dispositions légales et conventionnelles relatives au travail à temps partiel au regard du droit du travail.

I.IV.6 Conséquences de l'arrivée ou du départ en cours d'année

I.IV.6.1 Impact des absences et entrées/sorties sur la rémunération

Les absences ou entrées/sorties du salarié peuvent, en fin de période, donner lieu à un solde négatif de jours travaillés par rapport au nombre de jours dus par le salarié.

Une retenue sur salaire sera alors appliquée à due proportion de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire annuel, d'un salaire journalier tenant compte du nombre de jours travaillés prévus.

En cas d'entrée/sortie en cours d'année, la rémunération forfaitaire sera également proratisée à due concurrence, sur la base du même salaire journalier.

I.IV.6.2 Impact des absences et entrées/sorties en cours d'année sur le nombre de jours travaillés

En cas d'absence non assimilée légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et impactant par conséquent le nombre de jours de congés payés acquis, et en cas d'entrée et de sortie en cours d'année, le nombre de jours travaillés au titre du forfait sera en premier lieu augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés non acquis ou acquis et non pris.

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé au prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non dus ou non pris.

En fin de période de référence, il est procédé à une régularisation.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

I.IV.7 Rémunération

La rémunération des salariés liés par une convention individuelle de forfait annuel en jours est une rémunération annuelle, globale et forfaitaire. Elle inclut notamment le paiement des jours travaillés dans le cadre du forfait, des congés payés, des jours fériés chômés et des jours de repos.

La convention individuelle de forfait stipule le montant de cette rémunération annuelle.

La rémunération annuelle prévue dans la convention annuelle de forfait sera versée chaque mois, indépendamment du nombre de jours réellement travaillés dans le mois. La rémunération annuelle forfaitaire sera donc lissée de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière.

Par ailleurs, la rémunération annuelle sera proratisée notamment :

- en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ;
- en cas d'un droit à congés payés incomplet ;
- en cas de forfait jours réduit.

I.IV.8 Convention individuelle conclue avec chaque salarié

Le dispositif instauré par le présent accord sera précisé dans une convention individuelle de forfait, conclue avec chacun des salariés concernés.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est subordonnée à l'accord écrit de chaque salarié concerné. Les termes de cette convention indiqueront notamment :

- le nombre de jours annuels travaillés par année pour un droit complet à congés payés exercé sur l'année ;
- les modalités de décompte des jours travaillés et non travaillés ;
- les conditions de prise des jours de repos (JDR) ;
- la rémunération annuelle forfaitaire brute ;
- les modalités de l'entretien annuel et du suivi effectif et régulier, par la hiérarchie, de la charge de travail ;
- l'articulation vie professionnelle et vie personnelle ;
- le nécessaire respect des repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi que le droit à la déconnexion.

La conclusion de cette convention de forfait annuel en jours sera proposée aux salariés concernés, soit à leur embauche, soit au cours de l'exécution de leur contrat de travail, par voie d'avenant contractuel.

I.IV.9 Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec la Direction, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention individuelle de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise.

Il est précisé qu'en application des dispositions de l'article L.3121-59 du Code du travail, cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le taux de majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation à des jours de repos est fixé à 10 %.

Il est précisé que compte tenu de la renonciation, le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de 235 jours.

I.IV.10 Modalités de suivi du forfait jours

Les parties réaffirment leur volonté de s'assurer que la santé des salariés travaillant dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année n'est pas impactée par ce mode d'activité.

À ce titre, il est rappelé que :

- les salariés au forfait doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives ;
- les salariés au forfait doivent également bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

Le responsable hiérarchique veillera à ce que ces temps de repos minimum soient respectés.

I.IV.10.1 Modalités de décompte des jours travaillés

Les salariés en forfait jours devront procéder à une validation mensuelle des jours travaillés, via l'outil informatique de Gestion des Temps d'Activité (GTA) dédié en interne.

Ce système permettra de garantir le suivi de :

- la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillés ;
- la date et le nombre de jours de repos ;
- le positionnement de ces jours.

Un état récapitulatif mensuel des présences et absences sera disponible, via l'outil de GTA dédié en interne.

Cet état récapitulatif précisera notamment la nature des jours non travaillés (jours de repos, congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire...)

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique (ou « manager ») toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter sans délai un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et s'en qu'il s'y substitue.

Cette déclaration sera validée mensuellement par le supérieur hiérarchique, via l'outil informatique dédié.

Il est rappelé que, compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés ne sont néanmoins pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Cependant, et sans que cela remette en cause leur autonomie, il pourra être prévu dans l'année des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entreprise.

I.IV.10.2 Suivi régulier du forfait par le responsable hiérarchique

La mise en place du forfait jours implique d'assurer l'adéquation entre la charge de travail liée aux missions du poste tenu et une durée raisonnable de travail.

La définition de la charge de travail, des objectifs annuels et le lissage de la charge sur l'année doivent en particulier être compatibles avec la prise effective des repos et le respect d'une durée raisonnable de travail.

Ainsi, sur la base du document mensuel mentionné à l'article I.IV.10.1 du présent accord, le responsable hiérarchique opérera un suivi de chaque salarié au forfait et en particulier de :

- la charge de travail qui doit être raisonnable ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ce suivi mensuel devra donner lieu, le cas échéant, à des mesures correctrices immédiates.

Toute anomalie devra faire l'objet d'un rappel écrit au salarié sur la nécessité de respecter les repos quotidiens et hebdomadaires, et en cas de difficulté liée à sa charge de travail, des mesures correctrices devront être prises par la hiérarchie pour limiter l'amplitude, permettre une charge de travail raisonnable, et une bonne répartition dans le temps du travail du salarié. La hiérarchie devra communiquer au salarié concerné les mesures prises par tout moyen.

I.IV.10.3 Entretien annuel individuel

Un entretien annuel individuel sera organisé avec chaque salarié au forfait annuel en jours afin de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés. Cet entretien permettra ainsi de faire le point avec le salarié sur :

- sa charge de travail qui doit être raisonnable ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- son organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- son exercice du droit à la déconnexion ;
- l'état des jours de repos pris ;
- sa rémunération.

Il sera vérifié, à l'occasion de ce bilan de suivi, le respect du repos journalier de 11 heures consécutives. À défaut, il sera expressément rappelé au salarié qu'il doit impérativement et immédiatement, en cas d'excès s'agissant de sa charge de travail, en référer à la direction, pour permettre à celle-ci de modifier l'organisation du travail et mettre fin à toute amplitude excessive au regard de ce repos quotidien de 11 heures consécutives.

En tout état de cause, il devra être pris, à l'issue de chaque entretien, les mesures correctrices éventuellement nécessaires pour mettre fin à la surcharge de travail, ou pour permettre le respect effectif des repos, ou encore pour assurer une charge de travail raisonnable, limiter les amplitudes, et articuler vie personnelle et professionnelle.

Cet entretien se distingue de l'entretien individuel d'évaluation et de l'entretien professionnel, même s'ils peuvent être réalisés le même jour.

Enfin, outre l'entretien annuel relatif à l'évaluation de la charge de travail, un signalement relatif à la charge de travail et/ou au respect des repos pourra être émis par tout salarié soumis au forfait jours dans les conditions prévues à l'article I.IV.10.4 du présent accord.

I.IV.10.4 Possibilité d'émettre un signalement

Afin de permettre au supérieur hiérarchique du salarié en forfait jours de s'assurer au mieux de la charge de travail de l'intéressé, il est mis en place un dispositif de veille.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait jours peut ainsi émettre un signalement par écrit auprès de son responsable hiérarchique sur des difficultés d'organisation et de charge de travail ou en cas de non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire. Il lui appartiendra d'en indiquer la fréquence et les causes.

A réception du signalement, il appartiendra au supérieur hiérarchique d'organiser dans les 15 jours un entretien avec le salarié et le Responsable des Ressources Humaines sans attendre l'entretien annuel prévu à l'article I.IV.10.3.

Cet entretien devra permettre de déterminer les éventuelles actions à engager en vue d'une meilleure maîtrise de la charge de travail et de garantir la prise des repos effectifs. Il conviendra d'examiner avec le salarié l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et, le cas échéant, d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

L'usage de ce signalement ne pourra entraîner aucune sanction.

Indépendamment de cette information par le salarié, il appartiendra également au supérieur hiérarchique, lorsqu'il a connaissance de difficultés du salarié quant à la prise effective de ses repos et/ou sa charge de travail, d'organiser un échange avec lui en vue de remédier à la situation.

I.IV.11 Droit à la déconnexion

Les salariés titulaires d'une convention en forfait jours pourront exercer leur droit à la déconnexion conformément aux dispositions de l'article I.VII du présent accord.

I.V – Dispositions concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en heures : le forfait annuel en heures

Le présent accord a pour objet la mise en place de conventions de forfait annuel en heures au sein de VYV³ Pays de la Loire, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-63 du Code du travail.

I.V.1 Salariés concernés

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-56 du Code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Conformément à ces dispositions, au sein de l'entreprise, sont éligibles à conclusion d'une telle convention les salariés relevant du statut cadre exerçant des fonctions managériales qui n'occupent pas plus de 50% de leur temps de travail. A titre indicatif et non limitatif, peuvent notamment être concernés les salariés occupant les emplois suivants :

- Responsable de structure petite enfance ;
- Infirmier référent ;
- Cadre de santé ;
- Psychologue ;
- Ergothérapeute ;
- Responsable hôtelier ;
- Directeur de magasin d'optique ;
- ...

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en heures.

I.V.2 Période de référence

Le décompte des heures travaillées dans le cadre du forfait annuel en heures se fera dans le cadre de l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

I.V.3 Nombre d'heures comprises dans le forfait

Le nombre d'heures comprises dans le forfait annuel est fixé au maximum à 1582 heures par an, calculé sur la période de référence définie à l'article I.V.2 ci-dessus.

Cette durée s'entend, journée de solidarité incluse et pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité de ses droits à congés payés.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le nombre d'heures comprises dans le forfait annuel sera revu au prorata de leur temps de présence sur l'année.

Les salariés sont libres d'organiser leur temps de travail en respectant :

- la durée fixée par leur forfait individuel ;
- la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures (sauf dérogations prévues à l'article L.3121-18 du Code du travail) ;
- la durée maximale absolue hebdomadaire de travail de 48 heures ;

- la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail de 44 heures sur 4 semaines consécutives ;
- le temps de repos quotidien de 11 heures consécutives et le temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

Il est toutefois précisé que les salariés restent tenus de se conformer à toute instruction particulière de l'employeur quant aux horaires de travail qui seraient requis par des impératifs d'organisation de l'activité et notamment par la charge de travail.

I.V.4 Rémunération

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur l'année perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise en fonction du nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Afin d'éviter toute variation de rémunération liées aux variations d'activité d'un mois sur l'autre, le salaire de base versé chaque mois sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération mensuelle sera lissée sur l'année.

Les salariés seront donc rémunérés sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire.

I.V.5 Conditions de prise en compte des absences sur la rémunération

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences non rémunérées par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié au moment de l'absence, proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

I.V.6 Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en heures en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours le nombre d'heures restant à travailler.

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre d'heures travaillées est calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre d'heures travaillées augmentées des congés payés auquel le salarié ne peut prétendre.

En cas d'entrée en cours de période de référence, il sera tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période restant à courir.

En cas de départ en cours de période, le nombre d'heures à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de congés payés acquis et pris.

En fin de période de référence ou à la date de rupture du contrat de travail, il sera donc procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence.

I.V.7 Suivi du nombre d'heures de travail

Le suivi du temps de travail du salarié sera réalisé selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail sur le logiciel de suivi des temps ou par relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

- chaque semaine, par récapitulation du nombre d'heures de travail accomplies.

Une analyse de l'organisation du travail et de la charge de travail de chaque salarié concerné sera réalisée par l'employeur et l'intéressé afin d'en vérifier l'adéquation avec le nombre d'heures compris dans le forfait annuel.

S'il résultait de ce contrôle l'existence d'une charge de travail inadaptée, et/ou des heures supplémentaires, un entretien sera organisé avec le salarié afin de mettre en place les mesures adaptées permettant de respecter le forfait fixé.

Les Parties conviennent donc que les salariés pourront solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur hiérarchie sur l'organisation du travail et la charge de travail, en cas de surcharge.

I.V.8 Dépassement de la durée annuelle de travail prévue du forfait

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures par an.

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période de référence du forfait annuel en heures ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel seront rémunérées en sus de la rémunération forfaitaire.

Les heures accomplies au-delà de 1582 heures seront majorées dans les conditions suivantes :

- Les heures accomplies au-delà de 1582 heures, bien qu'elles ne constituent pas des heures supplémentaires, sont majorées à 25% ;
- Les heures accomplies au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires et bénéficient du régime fiscal et social associé. Elles sont majorées au taux de 25% ;
- Les heures accomplies au-delà de 1640 heures sont majorées au taux de 30% ;
- Les heures accomplies au-delà de 1670 heures sont majorées au taux de 40%.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'appliquant pas aux salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, la réalisation d'heures supplémentaires excédentaires ne donnent pas droit à contrepartie obligatoire en repos.

I.V.9 Jours de repos garantis

Il est garanti à chaque salarié à temps plein ayant conclu une convention de forfait annuel en heures un droit à 18 jours de repos garantis par an (hors congés payés)

Les modalités de prise de ces jours de repos sont identiques à celles applicables aux salariés à temps plein soumis à un régime d'annualisation, telles que définies à l'article I.II.11.2 du présent accord.

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures dont le volume est inférieur au nombre d'heures fixé à l'article I.V.3 ci-dessus, le nombre de jours de repos garantis est proratisé en fonction de leur durée de travail contractuelle.

I.V.10 Conclusion de conventions individuelles de forfait annuel en heures

La mise en œuvre du forfait annuel en heures fera l'objet de la conclusion d'une convention individuelle de forfait entre le salarié et l'employeur.

Cette convention individuelle précisera :

- les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en heures ;
- la période de référence du forfait annuel telle que fixée par le présent accord ;

- le nombre d'heures comprises dans le forfait annuel du salarié, ce nombre étant plafonné au nombre d'heures fixé à l'article I.V.3 ci-dessus ;
- la rémunération qui ne pourra être inférieure à la rémunération minimale à temps plein applicable dans l'entreprise, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

I.VI – Les congés payés

Les dispositions du présent accord relatives aux congés payés sont applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par dérogation au champ d'application du présent accord, les dispositions relatives aux congés payés prévues par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de VYV³ Pays de la Loire (y compris les salariés exclus du champ d'application).

I.VI.1 Durée et période d'acquisition des congés payés

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

La durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence définie ci-dessus, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier à la fin de la période de référence, il est arrondi au nombre entier supérieur.

I.VI.2 Prise des congés payés

I.VI.2.1 Période de prise des congés

Les congés payés acquis au titre de l'année civile doivent être pris dans l'année civile suivant celle de leur acquisition. La période de prise des congés payés s'étend ainsi du 1^{er} janvier de l'année N +1 au 31 décembre de l'année N +1.

Les congés payés se prennent par journée entière.

Le remplacement du congé par le paiement d'une indemnité compensatrice est interdit, sauf cas prévus par la loi.

I.VI.2.2 Demande des congés

Les salariés devront formuler leur demande de départ en congés, pour l'ensemble de la période de référence (*soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N+1*) :

- entre le 30 novembre de l'année N et le 28 février de l'année N+1. L'employeur étudiera les demandes et communiquera à chaque salarié, par tout moyen, l'ordre de départ en congés au plus tard le 31 mars de l'année N+1.
- Pour les congés sollicités sur la période de janvier à mars de l'année N+1, l'entreprise s'engage à apporter une réponse avant le 31 octobre de l'année N.
- Afin de tenir compte des contraintes d'organisation liées aux vacances scolaires de fin d'année, une tolérance est accordée pour permettre la prise de congés jusqu'au 10 janvier de l'année N+2.

L'ordre des départs en congés sera établi en tenant compte des nécessités du service, de l'ancienneté des salariés, de leur situation de famille et notamment des possibilités de congés du conjoint ou partenaire de PACS, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs. Dans tous les cas, les conjoints et partenaires de PACS travaillant au sein de l'entreprise ont droit à un congé simultané.

En tout état de cause, les salariés devront en amont avoir eu la possibilité d'établir conjointement leurs souhaits de congés payés, en les conciliant avec le caractère continu des activités et les nécessités de service.

En cas de non formulation des souhaits de congés payés par le salarié selon les délais ci-dessus, l'employeur aura vocation à imposer les prises de congés payés.

Il est rappelé enfin que l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur.

La Direction pourra modifier l'ordre et les dates de départ en congés, dans le respect des délais prévus par la législation en vigueur.

I.VI.3 Modalités de pose des congés

La période de prise du congé principal est comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année N+1.

La durée du congé principal pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être pris en continu. Lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être pris en plusieurs fois avec l'accord du salarié.

Le motif d'absence pour congé payé est prioritaire sur les récupérations, en cas de pluralités de demandes.

I.VI.4 Droit à un congé spécifique

Dans le cadre de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'entreprise met en place un dispositif permettant aux salariés ayant un ascendant direct résidant à l'étranger de bénéficier d'un congé pour regroupement familial.

Les salariés concernés pourront demander à bénéficier d'un congé de quatre semaines consécutives tous les deux ans. Ce congé devra être pris en priorité sur les jours de congés payés acquis. En cas d'insuffisance de droits, il pourra être complété par des congés par anticipation ou, à défaut, par un congé sans solde.

L'octroi de ce congé est conditionné à la possibilité d'assurer le remplacement du salarié à son poste ou à l'absence de contrainte liée à la continuité du service.

I.VI.5 Dispositions transitoires relatives au changement de période de référence des congés payés

Le présent accord institue une période de référence des congés payés alignée sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Cette nouvelle période de référence entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Afin d'assurer une transition progressive entre les anciens régimes et le nouveau régime (année civile), une période transitoire est mise en place selon les modalités suivantes :

A compter du 1^{er} janvier 2026, pourront être pris :

- les congés payés acquis du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025, desquels seront déduits les jours de congés payés déjà pris sur la période du 1^{er} juin 2025 au 31 décembre 2025 ;
- les congés payés acquis du 1^{er} juin 2025 au 31 décembre 2025.

Exemple :

Un salarié a acquis 30 jours ouvrables sur la période du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025. Il pose 18 jours de congés en aout 2025 et 6 jours de congés en décembre 2025 (soit 24 jours sur la période du 1^{er} juin au 31 décembre).

*Au 1^{er} janvier 2026, il lui restera un solde de 6 jours acquis sur la période du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025. Il aura également acquis 17.5 jours (2.5*7 mois), arrondi à 18 jours, sur la période du 1^{er} juin 2025 au 31 décembre 2025.*

I.VI.6 Les congés supplémentaires pour fractionnement

Les congés supplémentaires pour fractionnement sont accordés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Ces congés supplémentaires viennent en déduction du temps de travail annuel défini pour chaque salarié.

Il est précisé que les congés de congés supplémentaires pour fractionnement, calculés au 31 octobre de l'année N, devront être pris au cours de la période de référence de l'année N+1.

Les conditions d'attribution des congés supplémentaires pour fractionnement sont mentionnées ci-dessous :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 du Code du travail peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Exemple : un salarié dispose de 30 jours ouvrables à poser sur la période de janvier à décembre de l'année N. Il prend ses congés comme suit :

- 6 jours ouvrables en avril de l'année N ;

- 18 jours ouvrables en août de l'année N ;

- 6 jours ouvrables en décembre de l'année N.

La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} juin au 31 octobre est bien respectée car le salarié a pris 18 jours ouvrables en août. Le salarié a également posé 6 jours en avril et 6 jours en décembre, soit 12 jours ouvrables en dehors de la période du 1^{er} juin au 31 octobre.

Dès lors qu'au moins 6 jours de congés payés sont pris hors de la période du 1^{er} juin au 31 octobre, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de fractionnement.

Ces jours seront calculés au 31 octobre de l'année N et pourront être posés au cours de la période de référence de l'année N+1, selon les règles applicables dans l'entreprise.

I.VI.7 Les congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont accordés conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Il est rappelé que les règles les plus favorables entre celles prévues par la convention collective applicable au salarié et celles du Code du travail doivent être appliquées.

Les dispositions légales et conventionnelles de branche en vigueur à la date de signature du présent accord sont mentionnées, à titre indicatif, en annexe.

I.VII – Le compte épargne temps

I.VII.1 Salariés bénéficiaires

Le Compte Epargne Temps (CET) est ouvert à tous les salariés de VYV³ Pays de la Loire définis dans le champ d'application du présent accord, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 4 mois continue à l'ouverture du compte.

I.VII.2 Ouverture du compte

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Pour ouvrir un compte, le salarié devra effectuer sa demande sur l'outil de Gestion des Temps d'Activité. Dans l'attente du déploiement de cet outil, il devra remplir le formulaire annexé au présent accord et le transmettre à son responsable hiérarchique. Ce dernier le transmettra au Responsable Ressources Humaines pour validation. L'ouverture ne sera effective qu'avec le 1er versement effectué sur le compte.

I.VII.3 Alimentation du compte

Le salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- Les jours de congés payés acquis et restant à poser et à prendre, dans la limite de 6 jours ouvrables (à savoir la cinquième semaine de congés payés) ;
- Les jours de congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté acquis et restant à poser ;
- Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement acquis et restant à poser ;
- Les jours de repos (JDR) accordés aux salariés en forfait jours, les jours de repos garantis accordés aux salariés dans le cadre de l'annualisation, les jours de repos accordés aux salariés en forfaits en heures acquis dans l'année, dans la limite de 10 jours ;
- Les heures effectuées au-delà de 1582 heures, dans la limite de 35 heures ;
- Les repos compensateurs accordés aux salariés ayant travaillé un jour férié ;
- Les repos compensateurs accordés aux salariés ayant travaillé de nuit ;
- Les jours de repos accordés aux salariés ayant travaillé 12 week-ends par an en 12h.

Il est précisé que les jours de congés visés ci-dessus déjà posés ou en cours d'acquisition ne peuvent pas alimenter le CET.

Ce compte peut être alimenté par les éléments mentionnés ci-dessus, dans la limite globale de :

- 16 jours par an pour les salariés âgés de moins de 50 ans ;
- 20 jours par an pour les salariés âgés de 50 ans ou plus.

I.VII.4 Demande d'épargne

Le salarié fait parvenir à la Direction des ressources humaines sa demande d'épargne établie sur le formulaire prévu à cet effet. Il porte sur cet imprimé les éléments en temps qu'il souhaite épargner. Le service Ressources Humaines en valide la conformité.

La demande d'épargne devra être transmise avant le 30 avril de chaque année.

I.VII.5 Possibilité d'utilisation du compte

I.VII.5.1 Financement d'un congé

Dès qu'un salarié aura accumulé une durée minimale de 5 jours sur son CET, il pourra l'utiliser pour rémunérer l'un des congés suivants :

- Congé parental d'éducation
- Congé pour création ou reprise d'entreprise ou pour participer à la direction d'une jeune entreprise innovante
- Congé sabbatique
- Congé sans solde
- Congé de solidarité internationale
- Congé de solidarité familiale ou de soutien familial
- Congé pour enfant malade ou de présence parentale
- Tout autre congé sans rémunération
- Un passage à temps partiel lorsque le temps partiel résulte d'un des motifs définis aux articles L1225-47 du Code du travail (réduction du temps de travail après l'expiration du congé de maternité ou d'adoption pour continuer à s'occuper de l'enfant né ou adopté) ou L1225-62 (réduction du temps de travail en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge).
- Une cessation progressive ou totale d'activité
- Une période de formation en dehors du temps de travail et à l'initiative du salarié.

I.VII.5.2 Monétisation du CET

Les titulaires d'un CET peuvent récupérer tout ou partie de leur épargne, dans les cas suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS par le salarié
- Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un enfant
- Divorce ou rupture d'un PACS du salarié
- Invalidité du salarié ou de son conjoint au sens des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale
- Décès du salarié ou de son conjoint
- Création ou reprise, par le salarié ou son conjoint, d'une entreprise de toute nature juridique
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale
- Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 330-1 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'employeur par le Président de la Commission d'examen des situations de surendettement ou le Juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

I.VII.5.3 Utilisation de l'épargne

Tout salarié souhaitant utiliser son compte devra remplir le formulaire prévu à cet effet et le présenter pour accord à son responsable hiérarchique.

Le salarié devra prévenir l'entreprise de son départ pour utilisation de son CET dans un délai de 4 mois avant le 1er jour de son congé. Ce délai est réduit à 2 mois en cas de congé de solidarité internationale, de congé de solidarité familiale ou de soutien familial et de congé pour enfant malade ou de présence parentale.

L'employeur devra faire connaître sa réponse sur l'autorisation d'absence dans un délai de 30 jours.

L'employeur aura la possibilité de refuser une fois l'absence.

Dans tous les cas, un délai de 3 mois (débutant le jour de la notification du refus de l'employeur) est nécessaire à la présentation d'une nouvelle demande.

Pour des raisons exceptionnelles et impérieuses, ces délais pourront être diminués, avec l'accord de l'employeur.

I.VII.5.4 Rémunération de l'épargne : la perception de l'indemnité

- **Utilisation du CET**

Lors de l'utilisation de son CET, le salarié percevra une indemnité égale au nombre de jours de congés pris convertis en jours ouvrables, multiplié par le taux de salaire journalier en vigueur au moment de la prise de congés.

Les jours chômés payés prolongent d'autant le congé pris.

Le salarié à temps partiel avant son départ en congé épargne perçoit, pendant la durée de son congé, un salaire sur la base de son temps de travail contractuel.

- **Plafond**

Les droits épargnés dans le CET sont plafonnés et ne peuvent dépasser les plafonds suivants :

- les droits épargnés dans le CET, convertis en temps, ne peuvent dépasser 6 mois de travail (toutes conversions réalisées) par salarié ;
- les droits épargnés, convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser un plafond de 40 000 € bruts.

Dès lors que l'un des plafonds est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé une partie de ses droits.

- **Régime de l'indemnité**

L'indemnité est versée à la même échéance que le salaire qu'aurait touché l'intéressé s'il avait continué à travailler.

L'indemnité a la nature de salaire, en conséquence, elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu au titre de l'année de son versement.

I.VII.6 Conditions de liquidation et de transfert

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits épargnés. Cette indemnité compensatrice est versée sur la base du nombre de jours, ou d'heures non pris, sur la base du taux journalier contractuel de référence.

Le salarié peut également demander la consignation de ses droits auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les droits consignés auprès de la CDC peuvent ensuite être débloqués à tout moment, par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit. Les droits consignés peuvent également être débloqués à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET ou un plan d'épargne salariale mis en place par un nouvel employeur.

Par ailleurs, dans le cadre d'une mobilité intragroupe ou d'une fusion, les salariés bénéficiant d'un CET pourront choisir :

- soit de percevoir une indemnité correspondant à la valorisation monétaire de leurs droits figurant sur leur compte, conformément au mode de calcul applicable dans leur accord CET initial ;
- soit de transférer en jours le solde de leurs droits si l'entité fusionnée dispose d'un CET.

I.VIII – Le droit à la déconnexion

I.VIII.1 Principe du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur des outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

- Les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables ...
- Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, internet...

Le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les temps de jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, maternité...).

Ainsi, en dehors des périodes d'astreintes pour le personnel concerné ou en dehors de situations d'atteinte grave à la conduite de service, à la sécurité des personnes, des biens ou à l'image de l'entreprise pour les cadres supérieurs, aucun salarié n'est tenu de répondre à des messages électroniques, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés et temps de repos, quelle qu'en soit la nature.

De même, pendant ces mêmes périodes aucun salarié n'est tenu, en dehors des périodes d'astreinte, de se connecter à distance par tout moyen pour prendre connaissance de messages de quelque nature que ce soit.

Par conséquent, aucun salarié ne pourra se voir reprocher le fait de ne pas d'être connecté à ses outils professionnels d'information et de communication durant ses temps de repos et d'absence de l'entreprise.

I.VIII.2 Moyens de contrôle mis en œuvre

Le droit à la déconnexion et la régulation de l'usage des outils numériques ne peuvent être garantis que par une démarche collective inscrite dans les modes de fonctionnement de l'entreprise et partagée par l'ensemble de ses membres :

- La Direction s'engage dans une démarche de sensibilisation en matière d'utilisation des outils numériques ;
- Les managers sont garants à l'exercice effectif du droit à la déconnexion. Leur exemplarité est en outre une condition essentielle à la réussite de cette démarche ;
- Les salariés et leurs représentants sont également co-responsables de la mise en œuvre de cette démarche.

TITRE II – SPECIFICITES PROPRES AUX SALARIES DE LA DIRECTION D'ACTIVITE PERSONNES AGEES

Les dispositions du titre II sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Personnes Agées. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun.

II.I – Principes généraux liés au temps de travail

II.I.1 Durée quotidienne maximale de travail

Dans les établissements dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24), la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures les weekends (samedi et dimanche) et les jours fériés le cas échéant, en fonction des nécessités de service et de la capacité organisationnelle de l'établissement.

Cette disposition vise à favoriser l'organisation du temps de travail permettant un rythme d'un week-end travaillé sur trois, dans un objectif d'une meilleure conciliation des temps de vie.

En tout état de cause, les Parties conviennent que le nombre de week-ends au cours desquels le salarié aura travaillé 12 heures sera limité à 18 par année civile.

Il est précisé que l'amplitude journalière de travail maximale est fixée à 13 heures.

II.I.2 Repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives.

Toutefois, le repos quotidien pourra être réduit dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles de branche.

II.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l'annualisation

II.II.1 Décompte de la durée du travail

La durée du travail des salariés de la direction d'activité Personnes Agées relevant du régime de l'annualisation sera décomptée sur la base de plannings prédéfinis, établis dans le respect des dispositions du présent accord et précisés par une note de service.

II.II.2 Paiement d'une avance bimestrielle des heures supplémentaires

Un système d'avance de paiement bimestriel décrit ci-dessous sera automatiquement mis en place pour les salariés de la direction d'activité Personnes Agées qui sollicitent, via le formulaire mentionné à l'article I.II.9, le paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures.

Il s'agit ainsi du même formulaire, qui doit être transmis dans les conditions définies à l'article I.II.9 du présent accord.

II.II.2.1 Principe de l'avance bimestrielle des heures supplémentaires

Les salariés ayant demandé, via le formulaire mentionné à l'article I.II.9, le paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures, bénéficieront d'une avance de paiement bimestrielle (tous les deux mois) dans les conditions définies ci-après.

Un bilan prévisionnel des heures projetées au 31/12/N de l'année sera réalisé tous les deux mois. Ce bilan tiendra compte des heures réalisées depuis le début de l'année et des heures planifiées jusqu'à la fin d'année N.

Si, à la fin du bimestre, il apparaît qu'un dépassement des 1607 heures est prévisible au 31/12/N, une avance de paiement des heures supplémentaires prévisionnelles, sera versée sur la paie suivante (après déduction des avances bimestrielles précédentes). Cette avance correspondra au paiement des heures du taux normal majoré du taux applicable aux heures accomplies au-delà de 1607 heures, soit 25 %.

Les avances de paiement de l'année N seront mises en œuvre à compter du mois d'avril de l'année N. Aucune avance bimestrielle ne sera donc versée entre les mois de janvier et avril.

Il est précisé que cette avance ne saurait préjuger de la caractérisation, en fin de période de référence, d'heures supplémentaires éventuellement effectuées par le salarié.

Un état des lieux final sera effectué au 31 décembre de l'année N. L'avance sera régularisée – en positif ou en négatif – sur le bulletin de paie du mois de février de l'année N+1, selon les modalités définies à l'article II.III.2.2.

Il est rappelé que les salariés qui souhaitent bénéficier de l'avance bimestrielle devront avoir posé l'intégralité de leurs congés payés et jours de repos dans le planning prévisionnel de l'année N.

Exemple :

	Projeté prévisionnel de fin d'année	Nbre d'heures projetées entre 1582h et 1607h <i>(non payées dans l'avance bimestrielle)</i>	Nbre d'heures projetées au-delà de 1607h <i>(payées dans l'avance bimestrielle)</i>	Paiement des avances : Nbre d'heures projetées au-delà de 1607h et payées à la fin du bimestre au taux majoré de 25%
Au 30/04	1600h	+18h	0h	0h
Au 30/06	1612h	+25h	+5h	Paiement d'une avance de 5h majorées à 25%
Au 31/08	1615h	+25h	+8h	Paiement d'une avance de 3h majorées à 25% <i>(correspondant à la différence entre le prévisionnel des 8 heures supplémentaires accomplies au 31/08 et le prévisionnel des 5 heures supplémentaires payées au 30/06)</i>
Au 31/10	1625h	+25h	+18h	Paiement d'une avance de 10h majorées à 25% <i>(correspondant à la différence entre le prévisionnel des 18 heures supplémentaires)</i>

				<i>accomplies au 31/10 et le prévisionnel des 5 heures supplémentaires + 3 heures supplémentaires payées au 30/06 et 31/08)</i>
Au 31/12	1615h = temps de travail réellement effectué	+25h	+8h	Les avances correspondant au prévisionnel des 18 heures supplémentaires sont récupérées Paiement de 33h majorées à 25% (dont 8 heures supplémentaires avec le régime fiscal et social associé)

Il est précisé que le choix de bénéficier du paiement des heures supplémentaires (et donc automatiquement de l'avance de paiement des heures supplémentaires tous les 2 mois) est irrévocable pour toute la période de référence et incompatible avec une option pour le repos compensateur de remplacement. Le salarié qui opte pour l'avance bimestrielle ne pourra pas, à la fin de la période de référence, demander à bénéficier d'un repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'une ou plusieurs avances.

II.II.2.2 Régularisation des heures effectuées au-delà de 1582 heures en fin de période de référence

Au 31 décembre N, un état des lieux des heures réalisées au-delà de 1582 heures au cours de la période de référence N sera effectué. Il est rappelé que seules les heures effectuées au-delà du seuil de 1582 heures sont majorées.

A l'issue de la période de référence, soit au 31 décembre N, une régularisation sera effectuée : les avances accordées seront annulées sur le bulletin de paie et remplacées par le paiement des heures réellement accomplies au-delà de 1582 heures. Il conviendra ainsi de distinguer les situations suivantes :

- **le seuil de 1582 heures est dépassé et le salarié n'a perçu aucune avance** au cours de l'année : le salarié bénéficiera du paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures, avec majoration.
- **le seuil de 1582 heures est dépassé et le salarié a perçu une avance** au cours de l'année. L'avance sera récupérée et le salarié bénéficiera du paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures, avec majoration.
- **le seuil de 1582 heures n'est pas atteint mais le salarié a perçu une avance** au cours de l'année. L'avance sera récupérée et le salarié sera rémunéré sur la base de 1582 heures (dans l'hypothèse d'un salarié à temps plein présent sur toute la période de référence).
- **le seuil de 1582 heures n'est pas atteint et le salarié n'a perçu aucune avance** au cours de l'année. Aucune régularisation n'est opérée et le salarié sera rémunéré sur la base de 1582 heures (dans l'hypothèse d'un salarié à temps plein présent sur toute la période de référence).

La régularisation sera effectuée sur le bulletin de paie du mois de février de l'année N+1.

II.II.3 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conformément aux dispositions conventionnelles de branche, soit, à ce jour, 110 heures pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP - 51.

Le contingent s'applique dans le cadre de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

II.III – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel – l'annualisation

II.III.1 Avenant au contrat de travail pour complément d'heures

Les salariés à temps partiel relevant de la Convention Collective FEHAP peuvent conclure un avenant à leur contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat, sans avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée d'un salarié à temps plein, dans les conditions fixées par l'accord de branche en vigueur.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

II.III.2 Planning prévisionnel

En complément des dispositions relatives à la planification du temps de travail des salariés à temps plein prévues à l'article I.II.4 du présent accord, les mesures spécifiques suivantes s'appliquent aux salariés à temps partiel affectés dans un établissement ouvert en continu (24h/24).

Afin d'anticiper l'organisation des plannings pour l'année à venir, un questionnaire sera adressé au cours de l'été 2025 à l'ensemble des salariés à temps partiel concernés. Ce questionnaire visera à recueillir leur souhait éventuel d'augmentation de leur durée de travail.

Sur la base des réponses obtenues, la direction examinera, dans la mesure du possible et en fonction des besoins et contraintes d'organisation du service, les possibilités d'ajustement du temps de travail.

La planification des salariés à temps partiels d'une même équipe avec un temps de travail similaire (ETP équivalent) doit, dans la mesure du possible, être équivalente en avantage et en contrainte (nombre de week-ends travaillés, emplacement des jours de repos, ...) pour assurer une recherche d'équité entre les personnels et entre les services. La direction veillera également, dans la mesure du possible, à limiter les jours de travail isolés entre deux repos.

II.IV – Le travail de nuit

II.IV.1 Définition et contreparties au travail de nuit

La mise en place du travail de nuit au sein de VYV³ Pays de la Loire est justifiée par la nécessité d'assurer la continuité du service qu'impose la prise en charge des personnes accueillies et hébergées au sein des établissements de l'Union.

Est considéré comme du travail de nuit tout travail effectué au sein d'un établissement au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant une plage horaire nocturne comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit s'effectue conformément aux dispositions conventionnelles et à l'accord de branche du 17 avril 2002, dans leur version en vigueur. Ainsi, en cas de modification ultérieure de ces textes, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'exécution du travail de nuit.

Pour information, à la date de signature du présent accord, les dispositions en vigueur sont notamment les suivantes :

Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout salarié qui :

- *Soit accompli, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif durant la plage nocturne telle que définie à l'article précédent ;*
- *Soit accompli, selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne telle que définie à l'article précédent.*

Durée quotidienne et hebdomadaire

La durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 12 heures et la durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Compte tenu de la nature des activités et de la nécessité d'assurer la continuité du service et la protection des personnes, la durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 44 heures.

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder 8 heures au cours d'une période de 24 heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Contrepartie au travail de nuit des salariés relevant de la Convention Collective FEHAP

- *Contrepartie sous forme de repos*

En application des dispositions conventionnelles, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit relevant de la Convention Collective 51. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

En cas d'activité inférieure à 1 an en qualité de travailleur de nuit, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

- *pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;*
- *pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.*

Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification.

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

- *Contrepartie financière*

- *Salariés assurant un service normal*

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

- *Salariés assurant un travail effectif*

Les salariés qui assurent un travail effectif durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

Ces indemnités ont vocation à se cumuler dès lors que les conditions sont réunies.

Par ailleurs, en sus des dispositions conventionnelles de la FEHAP, les parties conviennent de l'attribution de deux jours de repos supplémentaires par an aux salariés qui auront effectué plus de 100 nuits de travail au cours de l'année civile. La durée de ces repos est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires de travail habituels. Ces journées de repos sont accordées l'année suivante celle pendant laquelle le seuil de 100 nuits a été atteint.

II.IV.2 Accès à la formation des travailleurs de nuit

Pour les salariés de nuit suivant une formation programmée durant la journée, il sera tenu compte, pour le décompte de leur temps de travail, de leur horaire habituel de travail.

II.V – Le travail le dimanche

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront des dispositions prévues par leur convention collective de rattachement. En cas de modification ultérieure de ces textes, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'exécution du travail le dimanche.

Pour information, à la date de signature du présent accord, les dispositions en vigueur sont les suivantes :

Indemnité pour travail effectué les dimanches pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué un dimanche ou un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

II.VI – Les jours fériés

Les salariés amenés à travailler un jour férié bénéficieront des dispositions prévues par leur convention collective de rattachement. En cas de modification ultérieure de ces textes, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'exécution du travail.

Pour information, à la date de signature du présent accord, les dispositions en vigueur sont les suivantes :

Indemnité pour travail effectué les jours fériés pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué un dimanche ou un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

Repos compensateur pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP ayant travaillé un jour férié

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur, percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

Par ailleurs, afin de tenir compte des dispositions de la Convention Collective FEHAP antérieures à la recommandation patronale du 4 septembre 2012 relatives à la récupération des jours fériés tombant un jour de repos, les salariés de la direction d'activité Personnes Agées dont la date d'entrée dans l'entreprise est antérieure ou égale au 2 décembre 2011 bénéficieront d'une compensation financière spécifique.

Cette compensation prend la forme d'un versement forfaitaire équivalent à la rémunération de trois jours fériés, calculée sur la base du taux horaire contractuel applicable au salarié au moment du versement.

Cette mesure vise à maintenir un avantage équivalent à celui dont bénéficiaient ces salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette compensation financière se substitue à l'octroi d'un repos compensateur pour les jours fériés non travaillés.

II.VII – Attribution de jours de repos supplémentaires pour les salariés en horaire de 12 heures les week-ends

Le présent accord prévoit la possibilité de porter la durée quotidienne de travail jusqu'à 12 heures les week-ends dans les établissements dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24).

Afin de compenser les contraintes spécifiques liées à ce rythme de travail, il est octroyé deux jours de repos supplémentaires par année civile à tout salarié ayant accompli, au cours de l'année civile, au moins 12 week-ends de travail (samedi et dimanche) en horaires de 12 heures de travail effectif.

La durée de ces repos est égale au horaires de travail habituels. Ces journées de repos sont accordées l'année suivante celle pendant laquelle le seuil de 12 week-ends travaillés en 12 heures a été atteint.

Ils doivent être posés selon les règles habituelles de planification applicables aux congés payés et jours de repos garantis.

TITRE III – SPECIFICITES PROPRES AUX SALARIES DE LA DIRECTION D'ACTIVITE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS

Les dispositions du titre III sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Accompagnement et Soins. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun.

III.I – Principes généraux liés au temps de travail

III.I.1 Repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives.

Toutefois, le repos quotidien pourra être réduit dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles de branche.

III.I.2 Durée quotidienne maximale de travail

La durée quotidienne maximale de travail est portée à 12 heures dans les établissements du secteur sanitaire ouverts en continu 24h/24, dans les conditions définies à l'article III.IX du présent accord.

Par ailleurs, dans les autres établissements hors secteur sanitaire dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24) et pour les personnels de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (dite « Convention collective 66 ») participant à des séjours transferts, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures les weekends (samedi et dimanche) et les jours fériés le cas échéant, en fonction des nécessités de service et de la capacité organisationnelle de l'établissement.

Cette disposition vise à favoriser l'organisation du temps de travail permettant un rythme d'un week-end travaillé sur trois, dans un objectif d'une meilleure conciliation des temps de vie.

En tout état de cause, les Parties conviennent que le nombre de week-ends au cours desquels le salarié aura travaillé 12 heures sera limité à 18 par année civile.

Il est précisé que l'amplitude journalière de travail maximale est fixée à 13 heures.

III.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l'annualisation

III.II.1 Décompte de la durée du travail

La durée du travail des salariés de la direction d'activité Accompagnement et Soins relevant du régime de l'annualisation sera décomptée sur la base de plannings prédéfinis, établis dans le respect des dispositions du présent accord et précisés par une note de service.

III.II.2 Paiement d'une avance bimestrielle des heures supplémentaires

Le système d'avance de paiement bimestriel décrit ci-dessous sera automatiquement mis en place pour les salariés de la direction d'activité Accompagnement et Soins qui sollicitent, via le formulaire mentionné à l'article I.II.9, le paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures. Il s'agit ainsi du même formulaire, qui doit être transmis dans les conditions définies à l'article I.II.9 du présent accord.

III.II.2.1 Principe de l'avance bimestrielle des heures supplémentaires

Les salariés ayant demandé, via le formulaire mentionné à l'article I.II.9, le paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures, bénéficieront d'une avance de paiement bimestrielle (tous les deux mois) dans les conditions définies ci-après.

Un bilan prévisionnel des heures projetées au 31/12/N de l'année sera réalisé tous les deux mois. Ce bilan tiendra compte des heures réalisées depuis le début de l'année et des heures planifiées jusqu'à la fin d'année N.

Si, à la fin du bimestre, il apparaît qu'un dépassement des 1607 heures est prévisible au 31/12/N, une avance de paiement des heures supplémentaires prévisionnelles, sera versée sur la paie suivante (après déduction des avances bimestrielles précédentes). Cette avance correspondra au paiement des heures du taux normal majoré du taux applicable aux heures accomplies au-delà de 1607 heures, soit 25%.

Les avances de paiement de l'année N seront mises en œuvre à compter du mois d'avril de l'année N. Aucune avance bimestrielle ne sera donc versée entre les mois de janvier et avril.

Il est précisé que cette avance ne saurait préjuger de la caractérisation, en fin de période de référence, d'heures supplémentaires éventuellement effectuées par le salarié.

Un état des lieux final sera effectué au 31 décembre de l'année N. L'avance sera régularisée – en positif ou en négatif – sur le bulletin de paie du mois de février de l'année N+1, selon les modalités définies à l'article III.II.2.2.

Il est rappelé que les salariés qui souhaitent bénéficier de l'avance bimestrielle devront avoir posé l'intégralité de leurs congés payés et jours de repos dans le planning prévisionnel de l'année N.

Exemple :

	Projeté prévisionnel de fin d'année	Nbre d'heures projetées entre 1582h et 1607h <i>(non payées dans l'avance bimestrielle)</i>	Nbre d'heures projetées au-delà de 1607h <i>(payées dans l'avance bimestrielle)</i>	Paiement des avances : Nbre d'heures projetées au-delà de 1607h et payées à la fin du bimestre au taux majoré de 25%
Au 30/04	1600h	+18h	0h	0h
Au 30/06	1612h	+25h	+5h	Paiement d'une avance de 5h majorées à 25%
Au 31/08	1615h	+25h	+8h	Paiement d'une avance de 3h majorées à 25% <i>(correspondant à la différence entre le prévisionnel des 8 heures supplémentaires accomplies au 31/08 et le prévisionnel des 5 heures supplémentaires payées au 30/06)</i>

Au 31/10	1625h	+25h	+18h	Paiement d'une avance de 10h majorées à 25% <i>(correspondant à la différence entre le prévisionnel des 18 heures supplémentaires accomplies au 31/10 et le prévisionnel des 5 heures supplémentaires + 3 heures supplémentaires payées au 30/06 et 31/08)</i>
Au 31/12	1615h = temps de travail réellement effectué	+25h	+8h	Les avances correspondant au prévisionnel des 18 heures supplémentaires sont récupérées Paiement de 33h majorées à 25% (dont 8 heures supplémentaires avec le régime fiscal et social associé)

Il est précisé que le choix de bénéficier du paiement des heures supplémentaires (et donc automatiquement de l'avance de paiement des heures supplémentaires tous les 2 mois) est irrévocable pour toute la période de référence et incompatible avec une option pour le repos compensateur de remplacement. Le salarié qui opte pour l'avance bimestrielle ne pourra pas, à la fin de la période de référence, demander à bénéficier d'un repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'une ou plusieurs avances.

III.II.2 Régularisation des heures effectuées au-delà de 1582 heures en fin de période de référence

Au 31 décembre N, un état des lieux des heures réalisées au-delà de 1582 heures au cours de la période de référence N sera effectué. Il est rappelé que seules les heures effectuées au-delà du seuil de 1582 heures sont majorées.

A l'issue de la période de référence, soit au 31 décembre N, une régularisation sera effectuée : les avances accordées seront annulées sur le bulletin de paie et remplacées par le paiement des heures réellement accomplies au-delà de 1582 heures. Il conviendra ainsi de distinguer les situations suivantes :

- **le seuil de 1582 heures est dépassé et le salarié n'a perçu aucune avance** au cours de l'année : le salarié bénéficiera du paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures, avec majoration.
- **le seuil de 1582 heures est dépassé et le salarié a perçu une avance** au cours de l'année. L'avance sera récupérée et le salarié bénéficiera du paiement des heures réalisées au-delà de 1582 heures, avec majoration.
- **le seuil de 1582 heures n'est pas atteint mais le salarié a perçu une avance** au cours de l'année. L'avance sera récupérée et le salarié sera rémunéré sur la base de 1582 heures (dans l'hypothèse d'un salarié à temps plein présent sur toute la période de référence).
- **le seuil de 1582 heures n'est pas atteint et le salarié n'a perçu aucune avance** au cours de l'année. Aucune régularisation n'est opérée et le salarié sera rémunéré sur la base de 1582 heures (dans l'hypothèse d'un salarié à temps plein présent sur toute la période de référence).

La régularisation sera effectuée sur le bulletin de paie du mois de février de l'année N+1.

III.II.3 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conformément aux dispositions conventionnelles de branche, soit, à ce jour, 110 heures pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP et de la Convention Collective 66.

Le contingent s'applique dans le cadre de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

III.III – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel : l'annualisation

III.III.1 Avenant au contrat de travail pour complément d'heures

Les salariés à temps partiel relevant de la Convention Collective FEHAP et de la Convention Collective 66 peuvent conclure un avenant à leur contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat, sans avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée d'un salarié à temps plein, dans les conditions fixées par l'accord de branche en vigueur.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

III.III.2 Planning prévisionnel

En complément des dispositions relatives à la planification du temps de travail des salariés à temps plein prévues à l'article I.II.4 du présent accord, les mesures spécifiques suivantes s'appliquent aux salariés à temps partiel affectés dans un établissement ouvert en continu (24h/24) ainsi qu'aux salariés à temps partiels des structures EAJE (Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant).

Afin d'anticiper l'organisation des plannings pour l'année à venir, un questionnaire sera adressé au cours de l'été 2025 à l'ensemble des salariés à temps partiel concernés. Ce questionnaire visera à recueillir leur souhait éventuel d'augmentation de leur durée de travail.

Sur la base des réponses obtenues, la direction examinera, dans la mesure du possible et en fonction des besoins et contraintes d'organisation du service, les possibilités d'ajustement du temps de travail. Les Parties conviennent néanmoins que les salariés à temps partiel des structures EAJE (Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant) bénéficieront d'un jour de repos fixe par semaine.

La planification des salariés à temps partiels d'une même équipe avec un temps de travail similaire (ETP équivalent) doit, dans la mesure du possible, être équivalente en avantage et en contrainte (nombre de week-ends travaillés, emplacement des jours de repos, ...) pour assurer une recherche d'équité entre les personnels et entre les services. La direction veillera également, dans la mesure du possible, à limiter les jours de travail isolés entre deux repos.

III.IV – Maintien d’un régime d’acquisition et de prise des congés payés sur la même période de référence (groupe fermé)

Dans le cadre du présent accord, les congés payés acquis au titre d’une année civile sont pris dans l’année suivant leur acquisition.

Toutefois, afin de préserver les droits et l’organisation des congés des salariés qui bénéficiaient jusqu’alors d’un régime d’acquisition et de prise des congés sur la même période de référence, un groupe fermé est constitué.

Sont concernés par le présent groupe fermé les salariés des périmètres suivants :

- Anciennes entités Alpha ;
- Centre Charlotte Blouin ;
- Montéclair ;

A titre dérogatoire, les salariés appartenant à ce groupe fermé conservent donc la possibilité de poser leurs congés payés au cours de la même année que celle de leur acquisition.

Pour les salariés embauchés sur les périmètres du groupe fermé à compter du 1^{er} janvier 2026, les congés payés acquis au titre de l’année civile devront être pris dans l’année civile suivant celle de leur acquisition, conformément aux dispositions de l’article I.V.2.1 définies dans le présent accord.

III.V – Le travail de nuit

II.V.1 Définition et contreparties au travail de nuit

La mise en place du travail de nuit au sein de VYV³ Pays de la Loire est justifiée par la nécessité d’assurer la continuité du service qu’impose la prise en charge des personnes accueillies et hébergées au sein des établissements de l’Union.

Est considéré comme du travail de nuit tout travail effectué au sein d’un établissement au cours d’une période d’au moins 9 heures consécutives comprenant une plage horaire nocturne comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit s’effectue conformément aux dispositions conventionnelles et à l’accord de branche du 17 avril 2002, dans leur version en vigueur. Ainsi, en cas de modification ultérieure de ces textes, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l’exécution du travail de nuit.

Pour information, à la date de signature du présent accord, les dispositions en vigueur sont notamment les suivantes :

Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout salarié qui :

- *Soit accompli, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif durant la plage nocturne telle que définie à l’article précédent ;*
- *Soit accompli, selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail sur une période d’un mois calendaire durant la plage nocturne telle que définie à l’article précédent.*

Durée quotidienne et hebdomadaire

La durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 12 heures et la durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures. Compte tenu de la nature des activités et de la nécessité d'assurer la continuité du service et la protection des personnes, la durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 44 heures.

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder 8 heures au cours d'une période de 24 heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Contrepartie au travail de nuit des salariés relevant de la Convention Collective FEHAP

- *Contrepartie sous forme de repos*

En application des dispositions conventionnelles, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit relevant de la Convention Collective 51. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

En cas d'activité inférieure à 1 an en qualité de travailleur de nuit, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

- *pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;*
- *pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.*

Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification.

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

- *Contrepartie financière*

- Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

- Salariés assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

Ces indemnités ont vocation à se cumuler dès lors que les conditions sont réunies.

Contrepartie au travail de nuit des salariés relevant de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

Le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

Pour les salariés relevant de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, les parties conviennent que le repos de compensation sera transformé pour partie en majoration financière à hauteur de 50%.

En conséquence :

- 50% du repos de compensation dû sera effectivement accordé sous forme de repos ;
- Les 50 % restants feront l'objet d'une majoration financière.

Par ailleurs, en sus des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de l'attribution de deux jours de repos supplémentaires par an aux salariés qui auront effectué plus de 100 nuits de travail au cours de l'année civile. La durée de ces repos est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires de travail habituels. Ces journées de repos sont accordées l'année suivante celle pendant laquelle le seuil de 100 nuits a été atteint.

II.V.2 Accès à la formation des travailleurs de nuit

Pour les salariés de nuit suivant une formation programmée durant la journée, il sera tenu compte, pour le décompte de leur temps de travail, de leur horaire habituel de travail.

III.VI – Le travail le dimanche

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront des dispositions prévues par leur convention collective de rattachement. En cas de modification ultérieure de ces textes, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'exécution du travail le dimanche.

Pour information, à la date de signature du présent accord, les dispositions en vigueur sont les suivantes :

Indemnité pour travail effectué les dimanches pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué un dimanche ou un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

Indemnité pour travail effectué les dimanches pour les salariés relevant de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

Les personnels salariés bénéficiaires de la présente convention, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à 2 points CCNT par heure de travail effectif.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié.

III.VII – Les jours fériés

Les salariés amenés à travailler un jour férié bénéficieront des dispositions prévues par leur convention collective de rattachement. En cas de modification ultérieure de ces textes, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'exécution du travail.

Pour information, à la date de signature du présent accord, les dispositions en vigueur sont les suivantes :

Indemnité pour travail effectué les jours fériés pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué un dimanche ou un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

Repos compensateur pour les salariés relevant de la Convention Collective FEHAP ayant travaillé un jour férié

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur, percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

Indemnité pour travail effectué les jours fériés pour les salariés relevant de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

Les personnels salariés bénéficiaires de la présente convention, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à 2 points CCNT par heure de travail effectif.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié.

Repos compensateur pour les salariés relevant de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ayant travaillé un jour férié

En cas d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année. Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait à la demande de l'employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal.

III.VIII – Modalités d'acquisition des congés pour ancienneté

Il est convenu que les congés supplémentaires pour ancienneté prévus par la Convention collective nationale de la Mutualité et par la Convention Collective 66 sont attribués dès que le salarié atteint effectivement le seuil d'ancienneté ouvrant droit à ces congés.

À compter de cette date, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont automatiquement crédités sur le compteur du salarié au cours du mois suivant. Ces jours peuvent être pris immédiatement après leur attribution, dans le respect des règles habituelles de pose des congés en vigueur dans l'entreprise.

III.IX – Congé pour enfant malade

Il est rappelé que la Convention collective de la Mutualité et la Convention collective de la FEHAP prévoient l'attribution de congés pour enfant malade.

Pour les salariés relevant de la Convention collective 66, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, un droit à congé pour enfant malade est institué par le présent accord.

Ainsi, un maximum de 3 jours ouvrés d'absence autorisée rémunérée est accordé par année civile, quel que soit le nombre d'enfants à charge, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- L'enfant doit être âgé de moins de 13 ans et être à la charge effective du salarié ;
- Le salarié doit justifier de 6 mois d'ancienneté ;
- Un certificat médical précisant la nécessité de la présence du parent doit être transmis au responsable.

Les jours d'absence peuvent être pris de manière fractionnée en journée complète.

III.X – Attribution de jours de repos supplémentaires pour les salariés en horaire de 12 heures les week-ends

Le présent accord prévoit la possibilité de porter la durée quotidienne de travail jusqu'à 12 heures les week-ends dans les établissements dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24) et pour les personnes de la Convention collective 66 participant à des séjours transferts.

Afin de compenser les contraintes spécifiques liées à ce rythme de travail, il est octroyé deux jours de repos supplémentaires par année civile à tout salarié ayant accompli, au cours de l'année civile, au moins 12 week-ends de travail (samedi et dimanche) en horaires de 12 heures de travail effectif.

La durée de ces repos est égale aux horaires de travail habituels. Ces journées de repos sont accordées l'année suivante celle pendant laquelle le seuil de 12 week-ends travaillés en 12 heures a été atteint.

Ils doivent être posés selon les règles habituelles de planification applicables aux congés payés et jours de repos garantis.

III.XI – Spécificités propres aux établissements du secteur sanitaire

III.XI.1 Champ d'application

Les dispositions de l'article III.IX sont applicables à l'ensemble des établissements du secteur sanitaire ouverts en continu 24h/24 (établissements ouverts 365 jours).

A titre d'information, à la date de signature du présent accord, l'établissement sanitaire du Centre de Soins de Suite et Réadaptation de Saint Claude situé à TRELAZE est concerné par ces dispositions.

Sont exclus du champ d'application du présent article les personnels administratifs, les médecins, les transversaux (kinésithérapeute, psychologue, ergothérapeute, psychomotricien, diététicien, assistante sociale, IDE planning, Hôpital de jour ...).

III.XI.2 Durée du travail

La durée quotidienne de travail est portée à 12 heures au sein des établissements du secteur sanitaire.

La durée hebdomadaire de travail sera comprise entre 24 heures et 48 heures maximum en fonction des roulements effectués. La durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures sur une même semaine, ni 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

L'amplitude de la journée de travail est le temps écoulé entre la première prise de travail et la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures. Elle ne peut excéder 12 heures pour les personnels de nuit.

III.XI.3 Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs de nuit travaillant en 12 heures

Les salariés de nuit visés à l'article III.IX.1 du présent accord et travaillant en 12 heures bénéficient des dispositions spécifiques suivantes :

- une indemnité différentielle d'un montant de 1 250 € bruts annuels pour un salarié à temps plein pour une année complète. Cette indemnité sera versée au prorata-temporis pour les salariés à temps partiel. Le paiement de cette prime annuelle fera l'objet d'un versement mensualisé.
- 5 jours de repos complémentaires par an, incluant les repos de compensation conventionnels.

Ces dispositions sont versées uniquement aux salariés de nuit en 12 heures exerçant dans un établissement du secteur sanitaire. Elles cesseront donc d'être versées dès lors que le salarié ne remplit plus ces conditions.

Compte tenu de ces dispositions spécifiques, ces salariés ne sont pas éligibles aux avantages suivants prévus par le présent accord:

- les deux jours de repos supplémentaire par an accordés aux salariés ayant effectué plus de 100 nuits de travail sur l'année (article III.V du présent accord) ;
- les deux jours de repos supplémentaires par an accordés aux salariés ayant travaillé plus de 12 week-ends en 12 heures sur l'année (article III.X du présent accord).

TITRE IV – SPECIFICITES PROPRES AUX SALARIES DE LA DIRECTION D'ACTIVITE SERVICES ET BIENS MEDICAUX ET LES SALARIES FONCTIONS SUPPORT TRANSVERSES

Les dispositions du titre IV sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Services et Biens Médicaux et les salariés des fonctions support transverses. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun.

IV.I – Principes généraux liés au temps de travail

IV.I.1 Repos hebdomadaire

Par dérogation aux dispositions de la Convention collective de la mutualité, pour les salariés relevant de la direction d'activité Services et Biens Médicaux (salariés des activités optique, audio et dentaire), compte tenu des contraintes particulières de l'activité liées à l'ouverture des magasins 6 jours sur 7, le repos hebdomadaire est fixé à 48 heures, consécutives ou non, comprenant le dimanche, sous réserve d'une garantie de deux jours de repos consécutifs la semaine suivante.

Par ailleurs, sauf manifestation contraire de volonté du salarié concerné, il bénéficiera également, dans cette hypothèse, des garanties suivantes :

- au moins deux fois 48 heures consécutives de repos comprenant le dimanche dans le mois ;
- dont une fois comprenant un samedi, pour les établissements ouverts 6 jours par semaine (*lorsqu'un samedi est posé au titre des congés payés, il n'est pas considéré comme un samedi de repos garanti au titre de cette clause. Un samedi distinct devra donc être attribué dans le cadre de la garantie mentionnée ci-dessus.*)

IV.I.2 Déplacement des salariés itinérants

À la date de signature du présent accord, les salariés itinérants relevant de la direction d'activité Services et Biens Médicaux perçoivent une indemnité mensuelle brute de 172 euros, à titre de compensation du temps de déplacement professionnel.

Les parties conviennent que, à compter du 1er janvier 2026, les salariés itinérants de la direction d'activité Services et Biens Médicaux figurant dans les effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2025 bénéficieront de l'indemnité forfaitaire mensuelle brute de 150 euros, prévue à l'article I.I.5.2 du présent accord.

Une compensation brute annuelle de 264 euros sera versée à ces salariés, afin de compenser l'écart entre les deux montants mentionnés. La compensation sera intégrée au salaire contractuel de base du salarié.

IV.II – Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein (hors forfaits jours et forfaits heures) : l'annualisation

IV.II.1 Décompte de la durée du travail

La durée du travail des salariés exerçant au sein de la direction d'activité Services et Biens Médicaux et les salariés des fonctions support transverse sera décomptée à l'aide d'un système de badgeage, dont les modalités pratiques seront précisées par une note de service.

Avant sa mise en œuvre, le CSE d'établissement sera préalablement informé et consulté sur les modalités retenues.

Les présentes modalités de décompte de la durée du travail ne sont pas applicables aux salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait.

IV.II.2 Aménagement du temps de travail des salariés de la direction d'activité Services et Biens Médicaux

Les plannings de travail sont définis conformément aux dispositions de l'article I.II.4 du présent accord. Le rythme de travail hebdomadaire est organisé sur 3,5 jours à 5 jours, en fonction des objectifs métiers.

Le temps de pause déjeuner est compris entre 45 minutes et 2 heures.

IV.II.3 Horaires de travail des salariés fonctions support

IV.II.3.1 Bénéficiaires

Les dispositions de l'article IV.II.3 s'appliquent aux salariés exerçant leur activité au sein des fonctions support transverses, qui interviennent au service des métiers. Sont ainsi concernées les salariés relevant des directions fonctions support suivantes :

- Direction Administrative et Financière
- Direction des Ressources Humaines
- Direction Immobilière, Services Généraux et Informatique
- Direction Développement et Innovation
- Secrétariat Général

Il est rappelé que sont exclus de ce dispositif les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait ainsi que les salariés exerçant une fonction support au sein d'une direction d'activité (ex : Assistant RH au sein d'un établissement).

IV.II.3.2 Plages d'horaires et permanence

Un régime d'horaires variables individualisés est mis en place.

Ce régime d'horaires variables repose sur la mise en place d'un système de plages horaires variables et de plages horaires fixes.

- Les plages variables correspondent aux périodes pendant lesquelles les salariés déterminent leurs horaires d'arrivée et de départ, en accord avec leur responsable hiérarchique et en tenant compte des contraintes du service.
- Les plages fixes constituent les périodes de la journée au cours desquelles les salariés sont obligatoirement présents à leur poste de travail.

Les horaires de travail sont déterminés en accord avec le responsable afin de garantir une permanence sur les plages variables au sein de chaque service.



Plages horaires d'arrivée et de départ
 Entre 7h30 et 9h30
 Entre 16h30 et 18h30

Plages d'horaires fixes
 Entre 9h30 et 12h00
 Entre 14h00 et 16h30

Pause déjeuner de 45 minutes minimum
 Entre 12h00 et 14h00

IV.II.4 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conformément aux dispositions conventionnelles de branche, soit, à ce jour, 100 heures pour les salariés relevant de la Convention Collective de la Mutualité.

Le contingent s'applique dans le cadre de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Les heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

IV.III – Congés payés : dispositions transitoires

IV.III.1 Dispositions transitoires sur le passage à 30 jours ouvrables

Les dispositions transitoires suivantes s'appliquent aux salariés qui bénéficiaient, antérieurement à la signature du présent accord, de 34 jours ouvrables de congés payés en application de l'accord collectif du 18 novembre 2020 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de VYV³ Pays de la Loire - Pôle Services et Biens Médicaux.

- Les salariés conserveront, à titre dérogatoire et transitoire, le bénéfice des 34 jours ouvrables de congés payés pour la période du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026.
- Par ailleurs, les salariés qui, à la date de signature du présent accord, bénéficiaient de 34 jours ouvrables de congés payés par an, bénéficieront d'une compensation financière. Cette compensation correspondra au paiement d'une indemnité équivalente au complément dixième calculée sur les 4 jours ouvrables de congés payés désormais supprimés. Cette indemnité différentielle sera intégrée dans le salaire brut annuel du salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2026, ces salariés acquerront 30 jours ouvrables de congés payés, à poser à compter de janvier 2027 dans les conditions prévues au Chapitre I.V du présent accord.

IV.III.2 Maintien d'un régime d'acquisition et de prise des congés payés sur la même période de référence (groupe fermé)

Dans le cadre du présent accord, les congés payés acquis au titre d'une année civile sont pris dans l'année civile suivant celle de leur acquisition.

Toutefois, afin de préserver les droits et l'organisation des congés des salariés qui bénéficiaient jusqu'alors d'un régime d'acquisition et de prise des congés sur la même période de référence, un groupe fermé est constitué.

Sont concernés par le présent groupe fermé les salariés des périmètres suivants :

- Salariés de l'ancienne entité VYV³ Pays de la Loire Pôle Services et Biens Médicaux du département de la Vendée (85) (salariés de l'ex Mutuelles de Vendée) ;
- Salariés de l'ancienne entité VYV³ Pays de la Loire Pôle Services et Biens Médicaux arrivés à compter du 1^{er} juin 2021.

A titre dérogatoire, les salariés appartenant à ce groupe fermé conservent donc la possibilité de poser leurs congés payés au cours de la même année que celle de leur acquisition.

Pour les salariés embauchés sur les périmètres du groupe fermé à compter du 1^{er} janvier 2026, les congés payés acquis au titre de l'année civile devront être pris dans l'année civile suivant celle de leur acquisition, conformément aux dispositions de l'article I.V.2.1 définies dans le présent accord.

IV.IV – Le travail le dimanche et les jours fériés

Les établissements d'optique et d'audition se situant dans des zones d'activité commerciale leur imposant de suivre un horaire collectif pourront, compte tenu des enjeux commerciaux ou des cahiers des charges de ces zones, être exceptionnellement ouverts certains dimanches et/ou jours fériés.

Il est convenu entre les parties que ces établissements pourront ouvrir au maximum six jours fériés et/ou dimanches par année civile.

En fonction des conditions d'ouverture du centre commercial et de l'activité de l'établissement, le responsable informera deux semaines à l'avance les salariés de l'ouverture de l'établissement. Il précisera le nombre de salariés devant être présents pour l'accueil de la clientèle/patientèle. A compter de cette information, les salariés volontaires feront connaître leur souhait de travailler sur cette journée, dans les 72 heures.

De la même manière, dans le cadre de la réalisation par les Chirurgiens-dentistes des centres dentaires mutualistes de gardes sur des jours fériés ou dimanche, la Direction pourra être amenée à solliciter sur la base du volontariat, des professionnels diplômés Assistant dentaire, afin d'assister les praticiens pendant ces gardes, lesquelles seront effectuées conformément à la demande du Conseil de l'ordre compétent.

Enfin, les salariés pourront être amenés, sur la base du volontariat, à participer à des colloques et forums professionnels de façon exceptionnelle le dimanche.

En tout état de cause, les heures de travail des salariés visés ci-dessus amenés à travailler un dimanche ou un jour férié seront payées double.

En outre, en contrepartie, ils bénéficieront d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées le dimanche ou le jour férié. La date pour fixer le jour où le repos compensateur est pris doit être fixée 30 jours après le dimanche ou jour férié travaillé.

IV.V – Modalités d'acquisition des congés pour ancienneté

Il est convenu que les congés supplémentaires pour ancienneté prévus par la Convention collective nationale de la Mutualité sont attribués dès que le salarié atteint effectivement le seuil d'ancienneté ouvrant droit à ces congés.

À compter de cette date, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont automatiquement crédités sur le compte du salarié au cours du mois suivant. Ces jours peuvent être pris immédiatement après leur attribution, dans le respect des règles habituelles de pose des congés en vigueur dans l'entreprise.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

V.I – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

V.II – Commission de suivi et d'interprétation de l'accord

Les Parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi et d'interprétation de l'accord, composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire ou adhérente, ainsi que de représentants de la direction.

Cette commission aura pour mission d'assurer un suivi de la mise en œuvre du présent accord, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées dans son application et de proposer, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

La commission se réunira 4 fois par an la première année. La mesure sera reconduite la seconde année si cela s'avère nécessaire.

Par ailleurs, les parties conviennent de la mise en place, à compter de septembre 2026, d'un questionnaire spécifique à destination des établissements ayant instauré une organisation du temps de travail comprenant un week-end travaillé sur trois, et dont le temps de travail des salariés dépassera 10 heures de travail par jour durant les week-ends. Ce questionnaire visera notamment à évaluer l'impact de cette organisation sur les conditions de travail.

V.III – Adhésion et révision

Conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pourront adhérer au présent accord. Elles bénéficieront alors des mêmes droits que les organisations syndicales représentatives signataires.

La procédure de révision du présent accord pourra être engagée dans les conditions définies à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail. Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties susvisées devra être adressée aux autres parties et comporter l'indication des dispositions dont il est demandé la révision.

La demande de révision sera suivie d'une négociation entre les parties visées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, à l'issue de laquelle un avenant pourra être conclu. L'avenant éventuel de révision devra être déposé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

V.IV – Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la DREETS compétente, ainsi qu'au Greffe du Conseil de prud'hommes de Nantes.

Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les Parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

V.V – Notification, dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié par l'employeur aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé par l'employeur sous forme électronique à la DREETS.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du siège social, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à la communication avec le personnel.

Fait à NANTES, le 08 juillet 2025

Pour VV³ PAYS DE LA LOIRE

Monsieur Laurent BEDFERT

Pour le syndicat CFDT

Madame Marie France LOISEL

Pour le syndicat CGT

Madame Estelle CHARRIER

Pour le syndicat FO

Monsieur Anthony KERDREUX

Annexe n°1 : Jours de repos garantis par direction d'activité

	Etablissement	Jours de repos
Fonctions support transverses	Salarié non cadre	minimum 18
Direction d'activité Personnes Agées	EHPAD / Résidence autonomie	définis selon le planning
	Fonctions paramédicales en établissement	définis selon le planning
	Fonctions support transverses en établissement	12
	SSIAD	définis selon le planning
Direction d'activité Services et Biens Médicaux	Tous les établissements	minimum 15
Direction d'activité Accompagnement et soins	Montéclair	minimum 12
	Centre Charlotte Blouin	minimum 12
	Maison Rochas - Pastel de Loire - Horizons - Hameau Sésame	définis selon le planning
	Fonctions paramédicales des établissements Maison Rochas - Pastel de Loire - Horizons - Hameau Sésame	définis selon le planning
	Fonctions support transverses des établissements Maison Rochas - Pastel de Loire - Horizons - Hameau Sésame	12
	Structures EAJE	minimum 6 <i>(avec engagement à rediscuter lorsqu'amélioration économique)</i>
	St Claude	définis selon le planning
	Fonctions paramédicales de St Claude	définis selon le planning
	Fonctions support transverses en établissement de St Claude	12
	CRBVTA	0
	SASSE	15
	Centre Parental / Pouponnière Distré	définis selon le planning
	CAMPS / PCO-TND / UETA / SESSAD	3 jours de repos pour les salariés qui ont 9 congés tri
	ESAT et services ARTA	15
	ESAT et services ALPHA	15
	FH Bouguenais / FH Vernantes / FH Rêve / FH Les Glycines	définis selon le planning
	SA 44 Esat-FH La Montagne-CRA	15
	Services et Esat Arceau	15
	FH Arceau	définis selon le planning
	SMP	0
Services adultes	15	

Annexe n°2 : Les congés pour événements familiaux

- Dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord

Evènement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un PACS	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant*	12 jours ouvrables 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 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 25 ans à sa charge effective et permanente
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours ouvrables

* A ces autorisations d'absence, s'ajoute le congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

- Dispositions prévues par la Convention Collective de la mutualité à la date de signature du présent accord

Evènement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un PACS	1 semaine calendaire
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours ouvrés
Décès d'un enfant	3 jours ouvrés
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS	3 jours ouvrés
Décès d'un ascendant, beau-père, belle-mère	2 jours ouvrés
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	1 jour ouvré

- Dispositions prévues par la Convention Collective FEHAP à la date de signature du présent accord

Evènement familial	Durée du congé
Mariage de l'agent	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint	5 jours
Décès du conjoint	5 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère	2 jours
Décès d'un descendant, autre que l'enfant	2 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un gendre ou d'une bru	2 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Un jour supplémentaire ou deux pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres.

Ces congés ne viennent pas en déduction du congé annuel, à condition qu'ils soient pris au moment de l'évènement.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'évènement.

Le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence

- Dispositions prévues par la Convention Collective 66 à la date de signature du présent accord

Evènement familial	Durée du congé
Mariage ou pacs de l'employé	5 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrables
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvrable
Décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS	5 jours ouvrables
Décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants)	2 jours ouvrables

Naissance d'un enfant ou enfant placé en vue d'adoption	3 jours
---	---------

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

Annexe n°3 : Forfait jours – Exemple de calcul du nombre de jours de repos en 2026 pour un forfait équivalent temps plein

Période de référence : année 2026

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : **365 jours**
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : **104 jours**
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : **9 jours**
- Soit CP le nombre de jours de congés payés : **25 jours**
- Soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence : **207 jours**

Le nombre de jours de repos acquis au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours = **20 jours**

Annexe n°4 : Formulaire compte épargne temps

Annexe n°5 : Méthode de construction des plannings