



## DIRECTION GENERALE

### Direction des ressources humaines

19 rue Marius Grosso – 69120 VAULX-EN-VELIN

Tél. 04 72 07 42 00 - Fax 04 72 07 42 01

# Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail tout au long de la carrière Accord initial & Avenants 1,2,3,4

## PREAMBULE

L'aménagement du temps de travail et l'organisation de la durée collective de travail effectif avait fait l'objet à OVE d'un accord d'entreprise en date du 28 juin 1999, complété par la suite par une note explicative du 24 novembre 2013, un avenant numéro 1 du 13 juillet 2007, et un avenant numéro 2 du 21 décembre 2017, instaurant soit une annualisation du temps de travail, soit les JRJT. L'ensemble de ces quatre textes a été dénoncé au mois de février 2018. S'est alors engagée dès le 29 mars 2018 une négociation en vue d'un éventuel nouvel accord d'entreprise

Les parties confirment le souci de préserver un mode d'aménagement du temps de travail et d'aménagement de la durée collective de travail effectif qui permette de faire face aux obligations de continuité et de sécurité de service et répondent au mieux aux aspirations des salariés. Les parties constatent en outre que les activités de la Fondation OVE, par nature et en raison de l'adaptation constante des modalités d'accompagnement aux besoins individuels évolutifs des personnes accompagnées ou accueillies, connaissent des fluctuations d'activité sur l'année en raison des projets individuels d'accompagnement de chaque personne adulte ou enfant, fluctuations pouvant être accentuées notamment du fait du calendrier scolaire dont l'organisation implique par nature des interruptions d'activités liées à la fermeture de certains sites.

Le présent accord a donc pour objet de permettre aux salariés à temps plein et à temps partiel de la Fondation OVE de pouvoir bénéficier d'un système d'aménagement et d'organisation du temps de travail adapté à ces contraintes. Il se substitue au précédent accord du 28 juin 1999 et ses avenants et note explicative.

Dans ce cadre, les parties entendent recourir à un dispositif de répartition pluri-hebdomadaire des horaires de travail au titre de l'application combinée des articles L3121-41 et L3121-44<sup>1</sup> du Code du travail.

Les parties conviennent également de se référer aux dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 et ses avenants ultérieurs, notamment l'article 11 dans sa rédaction issue de l'avenant n°1 du 19 mars 2007, ainsi que l'accord-cadre conventionnel du 12 mars 1999 relatif à l'ARTT et ses avenants ultérieurs, dans le même souci de privilégier le service rendu et de tenir compte des aspirations du personnel au sein de la Fondation OVE.

---

<sup>1</sup> L3121-44 : En application de l'article L. 3121-41, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1°) La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

2°) Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

3°) Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. [...]

Les parties au présent accord entendent également recourir au forfait jours au profit de certaines catégories de salariés cadres de la Fondation dont l'autonomie dans l'exercice de leurs fonctions rend difficile la mesure précise du temps de travail qu'ils exercent.

Cet accord se substitue immédiatement à tous les accords d'entreprise ou avenants dénoncés et cités en introduction de ce préambule.

Il est en outre rappelé que le présent accord annule et remplace dans leur intégralité toutes les autres éventuelles dispositions contraires des accords atypiques ou usages ayant le même objet que le présent accord.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord et notamment la volonté des signataires de concilier aspirations sociales et objectifs économiques, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En conséquence, les parties conviennent, d'un commun accord, ce qui suit :

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### ***1.1 Champ d'application***

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié des établissements, des services ou activités de la Fondation OVE, employé en contrat à durée déterminée et indéterminée, à temps plein et à temps partiel, à l'exception des assistants familiaux et des cadres dirigeants relevant d'un forfait tous horaires.

Les cadres dirigeants sont visés à l'article L3111-2 du Code du travail. Sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise. Ces critères sont cumulatifs et impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

### ***1.2 Durée et dénonciation, révision de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties. En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

A effet de conclure un nouvel accord et si une partie en prend l'initiative, la direction de la fondation convoquera les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum de 3 mois suivant la date de dénonciation du présent accord.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre :

- d'une part, la Fondation OVE,
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de la fondation.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord d'entreprise ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord majoritaire de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

### **1.3 Interprétation**

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, la direction de la Fondation convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée de deux délégués syndicaux par organisation signataire et jusqu'à autant de membres désignés par la Fondation.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité, accord auquel elle sera annexée.

### **1.4 Contreparties et Prévalence de l'accord d'entreprise**

L'ensemble des dispositions contenu dans le présent accord constitue un tout indivisible en contrepartie les unes des autres, ceci notamment lorsque des dispositions légales en disposent le principe pour les salariés à temps partiel.

Les parties reconnaissent le caractère prévalent des présentes dispositions au titre de l'article L2253-3<sup>2</sup> du Code du travail au regard de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ayant le même objet que celui du présent accord d'entreprise et adapté aux activités dans lesquelles la Fondation OVE et les salariés interviennent.

## **TITRE II – REPARTITION PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **2.1 Personnels concernés**

L'ensemble du personnel employé à temps plein et à temps partiel travaillant au sein de la Fondation sera employé dans le cadre d'une répartition pluri-hebdomadaire sur une année, conformément aux dispositions de l'article L.3121-44 du Code du Travail.

---

<sup>2</sup> Article L2253-3 : Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Ce mode d'aménagement est également applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée.

## **2.2 Dispositions communes**

### **2.2.1 Période de référence**

La période de référence pluri-hebdomadaire retenue est constituée des 52 semaines de l'année civile qui débute le 1er janvier d'une année pour se terminer le 31 décembre de la même année.

### **2.2.2 Variations hebdomadaires**

La durée hebdomadaire de travail pourra varier individuellement tout au long des 52 semaines de l'année civile pour tenir compte des charges de travail, des répartitions inégales d'activités, des modalités individualisées d'accompagnement, des rythmes de vie et des modalités d'inclusion des personnes accompagnées, des modalités d'ouverture au public...

Une programmation des semaines travaillées peut aussi s'établir sur une durée hebdomadaire supérieure à la durée de travail contractuelle, par exemple pour mieux répondre aux rythmes prévisionnels d'activité ou d'ouverture de la structure, ou pour mieux répondre à la présence, à la sécurité, aux besoins, à la continuité des accompagnements des personnes accueillies.

Des Jours de congés correctifs tels que définis au titre III pourront venir équilibrer les durées de travail afin que la moyenne horaire hebdomadaire sur l'année soit la plus proche de la durée de travail contractuelle.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité, la protection et le bien-être des usagers, y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés.

### **2.2.3 Programme indicatif individuel de répartition du temps de travail**

La programmation des durées et des temps de travail fera l'objet d'une planification individuelle établie sur la période de 52 semaines de l'année civile et sera remise au salarié 14 jours calendaires au moins avant son application. Elle indiquera la répartition prévisionnelle de la durée du travail pour les 52 semaines considérées au plus proche du volume horaire contractuel.

Dans le cas d'un établissement, service ou activité fonctionnant à partir d'un nombre de jours d'ouverture au public, une programmation indicative du calendrier annuel d'ouverture au public fera l'objet chaque année d'une consultation des Représentants du personnel.

Il est expressément prévu que la programmation individuelle des horaires ou des durées de travail pourra être modifiée dans un délai minimal de sept jours ouvrés (du lundi au vendredi jours fériés non compris), sauf cas d'urgence cités ci-dessous. Les salariés concernés en seront informés par écrit.

En cas d'urgence qui se caractérise notamment par le remplacement d'un salarié en absence non prévue : maladie, accident, congés pour événements familiaux ou congés ou autorisations exceptionnels, ou par l'activation de plans ou de mesures d'urgence, le délai de prévenance sera ramené à 3 jours ouvrés (du lundi au vendredi jours fériés non compris).

En cas de changement horaire ou de modification horaire à la demande de l'Employeur moins de 3 jours ouvrés avant, l'accord du salarié sera automatiquement requis. Le refus du salarié n'entraînera aucune sanction disciplinaire.

## 2.2.4 Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne maximale de travail effectif pourra être portée jusqu'à 12 heures au titre du présent accord d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L.3121-19<sup>3</sup> du code du travail et la convention collective, uniquement dans le cas de la participation d'un salarié à une activité dite de « transfert » au sens de la convention collective.

## 2.2.5 Ajustement des heures de travail en cours de période de référence

En cas d'heures accomplies au-delà ou en deçà de la programmation individuelle et justifiées par des raisons de service ou autorisées préalablement par la direction, les horaires de travail seront équilibrés et modulés tout au long de l'année de référence et organisés par la direction au mieux des intérêts du service, au besoin en programmant la prise de jours de congés correctifs instaurés par le titre III du présent accord.

Dans le cas d'une fluctuation faisant apparaître un droit positif à repos pour le salarié, le salarié peut en demander à en bénéficier au moins trois semaines à l'avance. En cas de demande du salarié, une réponse de la direction doit intervenir dans les 10 jours suivants le dépôt de celle-ci. A défaut, la demande sera réputée acceptée à compter du 11ème jour. Cette demande peut éventuellement consister en la prise de jours de congés correctifs instaurés par le titre III du présent accord.

Dans le cas où au terme de la période annuelle de référence la fluctuation fait toujours apparaître un droit positif pour le salarié, le nombre d'heures concerné donnera lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement et sera porté au crédit du salarié au titre de la nouvelle période annuelle.

Ce report d'heures n'empêche pas la détermination, parmi elles, en tout ou partie, d'éventuelles heures majorées au titre des heures supplémentaires telles que précisées à l'article 2.3.3 ou d'heures complémentaires telles que précisée à l'article 2.4.3.

Le caractère prioritaire ainsi défini du repos compensateur n'exclut pas pour autant l'éventualité d'un paiement de tout ou partie de ces heures ou de leur versement dans le cadre des modalités fixées par les présentes dispositions dans un Compte Epargne Temps.

## 2.2.6 Repos Compensateur de Remplacement (RCR)

Le droit à repos compensateur de remplacement est alimenté par :

1. Les heures de travail en plus constatées au terme de la période annuelle de référence et n'ayant pas été équilibrées, au cours de cette période, par une variation à la baisse des horaires ou des durées de travail ;
2. Les heures de travail effectif qui dépassent le seuil annuel de travail effectif tel qu'instauré à l'article 2.3.2, et qui sont alors des heures supplémentaires ;
3. Les heures de travail qui au terme de la période annuelle de référence dépassent la durée contractuelle moyenne calculée sur cette même période et inférieure à un temps plein, qui sont alors des heures complémentaires.

Ce repos compensateur de remplacement pourra être pris par journée entière ou par demi-journée. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération. Il est pris au mieux des intérêts du service.

---

<sup>3</sup> L.3121-19 : Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

Il reste acquis au salarié en cas de sortie des effectifs et il fait l'objet d'un paiement dans le cadre du calcul du solde de tout compte.

### **2.2.7 Modalité de décompte du temps de travail**

Une fiche de décompte individuel du temps de travail journalier et hebdomadaire sera tenue par l'employeur, notamment en application des articles D.3171-8 à D.3171-10 du Code du Travail.

Un décompte sera communiqué au moins mensuellement aux salariés sur tout outil adapté aux situations rencontrées et permettant ce décompte. A la demande du Représentant du Personnel sollicité par un salarié, ce décompte pourra aussi lui être communiqué.

### **2.2.8 Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés sous contrat à durée indéterminée et déterminée sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulé au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Pour les mois civils incomplets (entrée ou sortie en cours de mois), la rémunération sera calculée sur la base du nombre d'heures réellement accomplies.

En cas d'absences non rémunérées, les heures non effectuées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié du fait d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période annuelle de travail de référence, une régularisation est effectuée à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que 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 équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou temporaire, lorsque la durée du contrat est inférieure à un an, la régularisation indiquée ci-avant est effectuée au terme du contrat.

## **2.3 Dispositions relatives aux salariés à temps plein**

### **2.3.1 Durée annuelle de travail**

Conformément au présent accord et à l'article L. 3121-44 du Code du travail, la répartition du temps de travail est établie sur la période de 52 semaines de l'année civile.

Au jour du présent accord, il est instauré que la durée annuelle de travail est fixée à 1582 heures de travail effectif (journée de solidarité prise en compte) pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence, à des droits complets en matière de congés payés, durée déterminée selon la méthode suivante :

365 jours - 25 jours ouvrés de congés payés annuels légaux - 11 jours fériés - 104 jours de repos hebdomadaires + 1 journée de solidarité = 226 jours / 5 = 45,2 semaines x 35 heures = 1582 heures

Pour les salariés ne disposant pas au titre de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes handicapées du 15 mars 1966 de congés payés annuels

supplémentaires dits congés trimestriels, la durée annuelle de travail effectif est de 1582 heures telle que définie ci-dessus.

Pour les salariés disposant au titre de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes handicapées du 15 mars 1966 de congés payés annuels supplémentaires dits congés trimestriels, la durée annuelle de travail effectif est fixée ainsi.

Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés annuels supplémentaires :

365 jours - 25 jours ouvrés de congés payés annuels légaux - 9 jours ouvrés de congés payés annuels supplémentaires - 11 jours fériés - 104 jours de repos hebdomadaires + 1 journée de solidarité = 217 jours / 5 = 43,4 semaines x 35 heures = 1519 heures

Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés annuels supplémentaires :

365 jours - 25 jours ouvrés de congés payés annuels légaux - 18 jours ouvrés de congés payés annuels supplémentaires - 11 jours fériés - 104 jours de repos hebdomadaires + 1 journée de solidarité = 208 jours / 5 = 41,6 semaines x 35 heures = 1456 heures

Il est expressément convenu que la durée annuelle de travail effectif définie ci-dessus selon les cas de figure, s'entend pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence au sein de la Fondation au titre de la période de référence, à des droits complets en matière de congés payés annuels légaux ou supplémentaires et de jours fériés.

Cette durée annuelle de travail effectif suppose en outre que les congés payés annuels légaux et supplémentaires correspondant à des droits complets soient pris dans la période de référence annuelle retenue par le présent accord. Il en est de même s'agissant des jours de repos liés aux jours fériés. En cas de droits incomplets ou de reliquats de congés reportés au-delà de la période annuelle de référence, la durée annuelle sera réajustée en conséquence.

Les congés payés dits « d'ancienneté » et les congés payés dits de « fractionnement », qui n'ont pas un caractère collectif, ne viennent pas diminuer le seuil annuel de travail effectif tel que défini précédemment selon les cas de figure pour la détermination, dans le cadre légal, des heures supplémentaires.

Dans le cas d'une absence :

- Pour maladie ou pour maternité, ou pour les absences relevant d'un droit légal ou conventionnel, le décompte d'heures pour cette période d'absence, même si celle-ci ne représente pas du temps de travail effectif, sera celui des heures planifiées ;
- Pour les congés payés annuels supplémentaires dits « trimestriels » ainsi que le prolongement conventionnel du congé payé annuel légal en raison de l'ancienneté dit « congé d'ancienneté », ou les congés payés supplémentaires dits de « fractionnement », le décompte d'heures se réalise sur la base de 7 heures pour une journée pour un salarié à temps plein et au prorata de l'horaire contractuel pour les temps partiels.

### **.2.3.2 Durée maximale hebdomadaire**

Lorsqu'une semaine est travaillée, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif pour un salarié à temps plein est de 44 heures.

### **2.3.3 Heures supplémentaires**

La réalisation d'heures supplémentaires n'est pas un mode structurel d'organisation du travail au sein des activités de la Fondation OVE. Le fonctionnement du plus grand nombre de structure se réalise sur la base d'un nombre fixe de places relevant d'une autorisation administrative.

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif effectuées au-delà des durées annuelles de travail effectif telles que définies à l'article 2.3.1, heures qui n'auraient alors pas fait l'objet d'un ajustement en cours d'année tels que précisé à l'article 2.2.5.

La prise des repos compensateurs suivants, ou tout autre repos de même nature susceptible d'être créé :

- Repos Compensateur de Remplacement (RCR) entendu au sens de l'article 2.2.6 du présent accord,
- Repos compensateur de repos quotidien (REPO) entendu comme le repos équivalent à la différence entre 11 heures et la durée inférieure constatée de repos quotidien au regard des dispositions légales (articles D.3131-2 et suivants du Code du Travail),
- Repos Compensateur de Nuit (RCN) entendu au sens de l'accord de branche du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans ses articles 5 et 7,

ne vient pas diminuer le temps de travail effectif pris en considération pour la détermination des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par année de référence et par salarié.

Au terme de l'année de référence, les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée annuelle de travail effectif définie à l'article 2.3.1 donnent lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement, et seront majorées dans les conditions légales.

## ***2.4 Dispositions relatives aux salariés à temps partiel***

### **2.4.1 Durée annuelle de travail**

Une durée annuelle de travail à temps partiel est déterminée par le rapport entre 1582 heures et la moyenne en ETP<sup>4</sup> des durées contractuelles de travail rencontrées sur la période de référence dont le résultat est alors inférieur au temps plein. Les congés payés annuels supplémentaires dits « trimestriels » viennent diminuer proportionnellement la durée annuelle.

Il est expressément convenu que la durée annuelle de travail effectif ci-dessus définie s'entend pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence au sein de la Fondation au titre de la période de référence, à des droits complets en matière de congés payés annuels légaux et de jours fériés.

Cette durée annuelle de travail effectif suppose en outre que les congés payés annuels légaux correspondant à des droits complets soient pris dans la période de référence annuelle retenue par le présent accord. Il en est de même s'agissant des jours de repos liés aux jours fériés. En cas de droits incomplets ou de reliquats de congés reportés au-delà de la période annuelle de référence, la durée annuelle sera réajustée en conséquence.

Dans le cas d'une absence pour maladie ou pour maternité, ou pour les absences relevant d'un droit légal ou conventionnel, le compte d'heures pour cette période d'absence, même si celle-ci ne représente pas du temps de travail effectif, sera calculé en fonction des heures planifiées que le salarié aurait dû effectuer. Les congés payés annuels supplémentaires conventionnels dits « trimestriels » ainsi que le prolongement conventionnel du congé payé annuel légal en raison de l'ancienneté dit « congé d'ancienneté », ou les congés payés supplémentaires dits de « fractionnement » sont comptés sur la base journalière moyenne correspondant à la durée contractuelle à temps partiel applicable lors de la situation.

---

<sup>4</sup> ETP = Equivalent Temps Plein



Les congés supplémentaires dits « d'ancienneté » ainsi que les congés dits de « fractionnement », diminuent le nombre de jours à réaliser pour les salariés concernés, sans préjudice du droit pour l'employeur de commander des heures complémentaires dans le cadre légal.

#### **2.4.2 Durée maximale hebdomadaire**

Lorsqu'une semaine est travaillée, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif pour un salarié à temps partiel ne peut pas être égale ou supérieure à 35 heures.

#### **2.4.3 Modalités de communication et de modification des horaires de travail, de la durée de travail, de leur répartition**

En cas de modification de la répartition et/ou des horaires ou durées de travail, les salariés concernés en seront informés par écrit par tous modes possibles au moins 7 jours ouvrés avant (du lundi au vendredi jours fériés non compris), sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

Ces modifications peuvent conduire à une répartition de l'horaire ou des durées de travail sur tous les jours de la semaine et toutes plages horaires, sans restriction, correspondant au rythme d'activité, de fonctionnement ou d'ouverture de l'établissement ou du service.

En cas d'urgence qui se caractérise notamment par le remplacement d'un salarié en absence non prévue : maladie, accident, congés pour événements familiaux ou congés ou autorisations exceptionnels, ou par l'activation de plans ou de mesures d'urgence, le délai de prévenance sera ramené à 3 jours ouvrés avant (du lundi au vendredi jours fériés non compris).

En cas de changement horaire ou de modification horaire à la demande de l'Employeur moins de 3 jours ouvrés avant, l'accord du salarié sera automatiquement requis. Le refus du salarié n'entraînera aucune sanction disciplinaire.

En contrepartie de l'abaissement en cas d'urgence du délai de prévenance à moins de 7 jours ouvrés, une période minimale de travail continu rémunéré de trois heures est garantie par journée concernée.

Sur simple demande écrite explicative, en cas d'obligation familiale, de suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, d'une activité professionnelle non salariée, d'une activité ou d'un engagement bénévole, d'une recherche effective d'emploi, rendant impossible la modification horaire envisagée, le salarié à temps partiel pourra valablement refuser la dite modification sans que cela ne puisse entraîner aucune sanction ni ne soit considéré comme une faute quelconque.

#### **2.4.4 Heures complémentaires**

Le volume d'heures complémentaires pouvant être accompli par un salarié à temps partiel sur la période de référence définie à l'article 2.2.1 est fixé à 1/3 de la durée mensuelle de travail de référence prévue dans son contrat, sans pouvoir porter la durée de travail accomplie à 35 heures par semaine.

Les éventuelles heures complémentaires sont majorées dans les conditions légales.

Au terme de l'année de référence, les heures de travail effectif effectuées au-delà de la moyenne contractuelle annuelle de durée de travail à temps partiel donnent lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement, et seront majorées dans les conditions légales.

## 2.4.5 Garanties individuelles

### Egalité des droits

Les salariés à temps partiel concernés par le présent accord bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

### Interruption d'activité

Il ne peut intervenir que deux interruptions d'activité non rémunérée au cours d'une même journée. La durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie, l'amplitude de la journée de travail est alors limitée à 11 heures. L'amplitude horaire est le temps écoulé entre le moment où le salarié prend sa première prise de poste et le moment où il finit sa journée de travail. L'amplitude horaire inclut ainsi le temps de pause ou d'interruption.

Lorsque l'horaire journalier comporte deux interruptions d'activité, donc trois séquences, il est garanti que chaque séquence de travail sera alors d'une durée minimum de deux heures.

## TITRE III – JOUR DE CONGE CORRECTIF (JCC)

Dans le cadre du présent accord, les parties instituent pour tous les personnels, hors ceux visés par le forfait annuel en jours, une régime dit de jour de congé correctif.

Ce congé correctif correspond à du repos occasionné sur l'année du fait de l'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail, période de non activité, et permet, entre autres, pour les salariés à temps plein, de moduler et de ne pas dépasser la durée annuelle de travail effectif équivalente à la moyenne hebdomadaire de 35 heures, et pour les salariés à temps partiel, de ne pas dépasser la moyenne de leurs horaires contractuels.

Les jours de congés correctifs sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés légaux ou conventionnels, et sont rémunérés comme tels. Ils ne rentrent pas dans la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

S'agissant d'une programmation à l'avance qui peut faire alterner des temps de travail et du temps de congé correctif, les éventuelles absences antérieures à la prise de périodes de congé correctif, n'en font pas perdre le bénéfice.

Par ailleurs, en cas d'éventuelle(s) absence(s) correspondant à une maladie, un accident de travail ou de trajet, un congé maternité, paternité ou adoption, qui recouvrerait en tout ou partie des jours de congé correctifs, un report de la totalité des jours non pris dans la limite de leur acquisition, bénéficiera au salarié. L'annexe n°1 au présent accord précise les modalités de calcul du report des jours de congé correctif.

Sur ce principe, la programmation indicative annuelle peut très bien comporter des semaines complètes de non activité, dites semaines de congé correctif, sans que la moyenne hebdomadaire sur l'année puisse être inférieure à 35 heures pour un temps plein, ou inférieure à l'horaire contractuel pour un temps partiel.

## TITRE IV – PLAGES DE TRAVAIL NOCTURNE

En application de l'article 1 de l'accord de branche du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit, la plage de travail nocturne de neuf heures continues est fixée de 22 heures à 7 heures.

## TITRE V – COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Il est mis en place un Compte Epargne Temps au sein de la Fondation OVE. Le Compte Epargne-Temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Une information sur le CET sera remis à l'embauche à chaque salarié.

### 5.1 Alimentation du CET

Le CET peut s'alimenter, à l'initiative du salarié, de la manière suivante :

- Les jours de congés payés annuels suivants et qui excèdent les 4 semaines du congé payé annuel légal : tout ou partie de la cinquième semaine du congé payé annuel légal, tout ou partie du prolongement du congé payé annuel légal à raison de l'ancienneté (dit congé payé d'ancienneté), tout ou partie du congé payé dit de fractionnement ;
- Tout ou partie du solde du RCR par multiple de 7 heures, ou au prorata de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, afin de constituer des équivalents jours entiers ;
- Pour les personnels cadres concernés, au plus la moitié des JRTT ou JRFA acquis et non pris en fin de période tels que précisés au titre VI de l'accord d'entreprise d'ATT du 15 février 2019.

La décision d'alimentation du CET par les jours de congés payés annuels listés précédemment doit se réaliser pour les congés d'une année N+1, sous réserve de leur acquisition, au plus tard le 31 octobre de l'année N.

Le choix d'alimentation du CET par tout ou partie du solde du RCR ou par les JRTT ou JRFA non pris se réalise à période annuelle échue N au plus tard le 15 février N+1.

L'alimentation du CET pour l'affectation de jours de congés payés annuels listés précédemment ne fait pas obstacle à l'organisation par l'employeur de la prise de congés par fermeture collective. Dans une situation de jours de congés payés annuels épargnés sur le CET et qui feraient l'objet d'une organisation de prise par fermeture collective de l'établissement ou du service de rattachement, le salarié sera placé en autorisation d'absence non rémunérée sauf hypothèse où, dans le cadre de la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail instauré par l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail du 15 février 2019, les heures dues soient lissées sur l'année en accord avec le salarié, ou prises au titre des divers repos compensateur acquis.

Les repos relevant du droit à la santé et à la sécurité des salariés tels que les temps de repos quotidien ou leur compensation (REPO) et hebdomadaire (RH) ou encore les contreparties en repos au travail de nuit (RCN) ne peuvent être affectés sur le CET.

Ne sont pas pris en considération pour l'alimentation du CET les éléments financiers ou de salaires.

### 5.2 Monétisation différée ou immédiate des jours pouvant alimenter le CET

Les différentes situations ou formes de monétisation des jours pouvant alimenter le CET sont les suivantes.

Monétisation différée ;

- Financement de tout ou partie, dans le cadre légal applicable, d'un congé parental total, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ;
- Financement de tout ou partie d'une autorisation de congé sans solde d'une durée minimum d'un mois ;

- Financement d'une autorisation d'absence au titre d'un congé précédant le départ en retraite ;
- Don de jours dans le cadre des dispositions légales<sup>5</sup> ou dans le cadre d'un éventuel accord d'entreprise ;
- Rachat de périodes d'études et/ou de trimestres au régime général de l'assurance vieillesse visées à l'article L.351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale par conversion monétaire totale ou partielle de jours placés sur le CET ;
- Déblocage total ou partiel par conversion monétaire de jours placés sur le CET pour le salarié se trouvant dans l'un des cas visé aux articles R.3332-28 et R.3324-22 du Code du travail<sup>6</sup> ;
- Déblocage total ou partiel par conversion monétaire de jours placés sur le CET afin d'alimenter un éventuel Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise collectif (dit PERE-CO).

Monétisation immédiate ;

- Pour les personnels cadres concernés, au plus la moitié des JRJT ou JRFA acquis et non pris tels que précisés au titre VI de l'accord d'entreprise d'ATT du 15 février 2019.

### 5.3 Liquidation définitive du CET

Toute sortie des effectifs conduit à la liquidation totale et définitive des jours épargnés sur le CET, quel que soit le motif de sortie des effectifs. Les jours sont alors réglés à l'occasion du solde de tout compte par une indemnité de salaire brute correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis et présents sur le CET.

---

<sup>5</sup> Articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail, article L.3142-25-1 du Code du travail

<sup>6</sup> Les cas dans lesquels les droits constitués au profit des salariés peuvent être exceptionnellement débloqués sont les suivants :

1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé(e) ;

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

3°bis Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

## 5.4 Annexe et formulaires sur le CET

Une annexe fait partie intégrante de cet accord et comporte :

- 1- Une note récapitulative d'information sur les utilisations possibles du CET ;
- 2- Une présentation synthétique et chronologique des trois différents modes distincts d'alimentation possible du CET : Congé payés annuels, JRFA ou JRTT, RCR ;
- 3- Les formulaires à utiliser dans chacune des trois situations précédentes et au titre de l'éventualité du paiement de tout ou partie du RCR conformément à l'article 2.2.5.

Les présents formulaires, une fois adoptés sur le fond dans le cadre du présent accord, pourront faire l'objet d'une nouvelle présentation sur la forme, afin d'en faciliter la lecture et l'utilisation par les salariés et les directions.

## TITRE VI – CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Il est prévu pour des personnels cadres la conclusion de conventions de forfait annuel en jours en application des articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail.

Pour les cadres concernés et dont un contrat de travail serait en cours le jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le dispositif de forfait annuel en jours est optionnel. En effet, conformément aux dispositions légales, un avenant au contrat de travail des intéressés devra formaliser ce nouveau dispositif.

Pour les cadres concernés qui n'opteraient pas pour le forfait annuel en jours, leur aménagement du temps de travail relève soit des dispositions d'annualisation du temps de travail du présent accord (Titre II), soit, pour les cadres directeurs qui en bénéficiaient, des JRTT instaurés par l'accord-cadre conventionnel du 12 mars 1999 relatif à l'ARTT et l'accord de Branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT <sup>7</sup> L'horaire collectif hebdomadaire est fixé à 38 heures effectives permettant l'acquisition de 18 JRTT en cas de présence complète toute l'année civile. Les heures effectives au-delà de 38 heures sont traitées dans le cadre du 2.2 du présent accord.

Pour toutes embauches de cadres concernés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le forfait annuel en jours fera partie de l'offre d'embauche par contrat de travail que proposera la Fondation OVE.

Pour ce forfait annuel en jours, la période annuelle de référence est l'année civile qui débute le 1er janvier d'une année pour se terminer le 31 décembre de la même année.

### 6.1 Personnels concernés

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe des 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'établissement, ou du service ou de l'équipe qu'ils encadrent ou auquel ils sont intégrés.

Il s'agit des cadres suffisamment autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Les parties constatent qu'au jour de la signature du présent accord, cette notion recouvre les emplois de direction : Directeurs de la direction générale, Directeurs de territoire, Directeurs, Directeurs-adjoints, Responsables de site, et tous autres emplois de direction à créer ou à venir de niveaux

---

<sup>7</sup> Article 20.2 de l'accord-cadre du 12 mars 1999 (octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 3 juin 1998) et article 13 de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 (réduction du temps de travail sous forme de jours de repos).

conventionnels équivalents, ainsi que l'ensemble des cadres rattachés à la direction générale au regard de la transversalité de leurs fonctions et du périmètre d'activité de la Fondation OVE.

## **6.2 Principe du forfait**

Les cadres concernés bénéficieront d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, défini dans une convention écrite individuelle conclue avec eux.

La répartition de leurs journées ou demi-journées de travail et de repos sur la semaine peut donc varier en fonction de la charge de travail. Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L.3121-27 du Code du travail;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L.3121-18 du Code du travail;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L.3121-20 à L.3121-22 du Code du travail.

Néanmoins, et afin de respecter les principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, les salariés employés sous convention de forfait annuel en jours seront tenus de respecter :

- le repos quotidien prévu à l'article L.3131-1 du Code du travail (de 11 heures consécutives entre deux journées travaillées),
- le repos hebdomadaire prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Le temps de travail de ces cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

## **6.3 Nombre de jours travaillés dans l'année**

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 208 jours par an (journée de solidarité comprise) et titulaires d'un droit intégral à congés payés légaux et à jours fériés :

- 365 - 25 jours ouvrés de congés payés - 11 jours fériés - 104 jours de repos hebdomadaires - 18 jours ouvrés de repos de forfait annuel + 1 journée de solidarité = 208 jours travaillés par an.

Le plafond maximum de jours travaillés est ainsi fixé pour ceux qui ont droit aux congés payés annuels supplémentaires dits « trimestriels » à :

- 199 jours pour les salariés bénéficiaires de 9 jours ouvrés de congés trimestriels ;
- 190 jours pour les salariés bénéficiaires de 18 jours ouvrés de congés trimestriels.

Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective du 15 mars 1966, les congés payés dits de « fractionnement », augmentent d'autant le nombre de jours de congés et diminuent d'autant le plafond maximum de jours travaillés qui en découle pour les salariés concernés.

Il est expressément convenu que les plafonds ci-avant définis s'entendent pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence au sein de la Fondation, à des droits complets en matière de congés payés, de congés trimestriels et de jours fériés en application des dispositions conventionnelles applicables au jour de la signature du présent accord.

Ces plafonds supposent en outre que les congés légaux et conventionnels correspondant à des droits complets soient pris dans la période de référence annuelle retenue par le présent avenant. Il en est de même s'agissant des jours de repos liés aux jours fériés. En cas de droits incomplets ou de reliquat de congés ou de jours reportés au-delà de la période annuelle de référence, la durée annuelle sera réajustée en conséquence.

Il en est de même en cas d'entrée ou de sortie en cours de période annuelle.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du cadre, il sera convenu par convention individuelle un forfait portant sur un nombre de jours déterminé. Par exemple, dans le cadre d'un travail réduit à 80%, le nombre de jours travaillés dans l'année sera proratisé à due proportion et arrondi à l'entier le plus proche.

Moyennant l'information préalable de la Direction selon un délai de prévenance minimum impératif de 7 jours ouvrés, les jours ou demi-jours de repos de forfait annuel dont dispose le cadre pourront être pris ensemble ou séparément à sa seule initiative compte tenu de son autonomie.

Le positionnement dans l'année de référence des jours et demi-journées de repos de forfait annuel précités doit tenir compte de l'exigence du bon accomplissement par le cadre autonome de la mission confiée et de la conscience professionnelle pour l'accomplir.

#### ***6.4 Jours de repos de forfait annuel***

Le nombre de jours de repos de forfait annuel, dans la limite de 18 jours par an, est déterminé de manière strictement proportionnelle à la présence effective dans l'année.

Le nombre de jours de forfait annuel sera calculé au prorata et arrondi à l'entier le plus proche.

Des demi-journées de repos de forfait annuel sont possibles.

#### ***6.5 Compte épargne temps***

L'accès au CET se réalise dans le cadre des dispositions de l'avenant n°2 de 2009 à l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999, et se caractérise notamment par la possibilité d'épargne d'au plus la moitié des jours de repos de forfait annuel ou d'une monétarisation, immédiate ou non, d'une partie ou de la totalité de ceux-ci.

Lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos de forfait annuel et opte donc pour au plus 9 jours, soit pour une épargne par affectation sur le CET, soit pour un complément de rémunération immédiate, les jours concernés sont majorés de 10% dans le cadre des dispositions de l'article L.3121-59 du Code du Travail.

#### ***6.6 Traitement des absences***

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, diminue proportionnellement le nombre global de jours à travailler dans l'année.

S'agissant de la rémunération, une journée d'absence sera valorisée à raison de 1/21,67<sup>ème</sup> du salaire mensuel. Une demi-journée d'absence sera valorisée à raison de 0,5/21,67<sup>ème</sup> du salaire mensuel.

## 6.7 Garanties conventionnelles

### 6.7.1 Durée du travail et temps de repos

Le salarié en forfait-jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'établissement ou du service, la nécessaire continuité des activités, des soins et les besoins tenant à la prise en charge des usagers.

Aux termes de l'article L 3121-62 du code du travail, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L 3121-27 du Code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L 3121-18 du Code du travail, soit 10 heures par jour ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L 3121-20 et L 3121-22 du Code du travail.

Le salarié en forfait-jours doit respecter les temps de repos obligatoires :

- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (Art. L 3131-1 du code du travail).
- Le repos hebdomadaire légal a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total (Art. L 3132-2 du code du travail).

Étant autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail ni de ses jours ou demi-jours de repos de forfait annuel.

Néanmoins, le salarié en forfait-jours doit veiller à respecter une amplitude maximum quotidienne de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

### 6.7.2 Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié. Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en :

- repos hebdomadaire
- congés payés
- congés conventionnels éventuels (supplémentaires, d'ancienneté...)
- absences autorisées
- jours fériés chômés
- jours de forfait annuel

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité



professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération (article L.3121-65 du Code du travail).

Soucieux de l'évaluation de la charge de travail dans le cadre du forfait jours, les indicateurs suivants :

- Réalisation d'un volume horaire hebdomadaire régulièrement supérieur à 44 heures ;
- Evolution du périmètre fonctionnel et/ou géographique du poste de travail ;
- Interpellation ou alerte du médecin du travail ;

sont les indicateurs qui doivent conduire à ce que la soutenabilité de la charge de travail soit examinée et appréciée et, si besoin, des actions correctives mises en œuvre.

A l'issue de l'entretien, un formulaire d'entretien annuel sera rempli par le supérieur hiérarchique afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés et signé par le salarié après qu'il ait porté d'éventuelles observations dans l'encadré réservé à cet effet.

4° L'employeur s'assure que le salarié a la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition et ce dans le cadre de l'application de l'accord d'entreprise, ou à défaut de la charte, au titre du droit à la déconnexion.

La charge de travail doit rester raisonnable et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A ce titre, tout salarié au forfait jours pourra solliciter auprès de son responsable hiérarchique direct un entretien supplémentaire au cours duquel il peut se faire accompagner d'un salarié de son choix de l'entreprise, afin de s'entretenir de sa charge de travail et de sa soutenabilité.

## **TITRE VII - CONGE DE PRESENCE FAMILIALE**

Il est instauré le bénéfice à chaque salarié qui en remplirait les conditions, d'une autorisation d'absence rémunérée en raison d'un congé de présence familiale dans les conditions suivantes :

- **Enfant malade** : Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint ou concubin, âgé de moins de treize ans, tombe malade, alors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures (ou 4 jours pour un cadre au forfait jour) pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants. Pour les enfants reconnus handicapés par la CDAPH, la limite d'âge est portée de treize à vingt ans. Ces absences sont rémunérées.
- **Ascendant ou conjoint gravement malade** : Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont l'ascendant direct (père ou mère), ou le conjoint, est gravement malade. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures (ou 4 jours pour un cadre au forfait jour) pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par personne concernée et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre de personnes concernées ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour une seule ou plusieurs de ces personnes. Ces absences sont rémunérées.

Au titre des dispositions légales existent le congé de présence parentale (articles L.1225-62 et R.1225-14 à D.1225-17 du Code du travail) et le congé de proche aidant (articles L.3142-16 et suivants, D.3142-7 du Code du travail).

Le congé de présence familiale instauré par l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail du 15 février 2019 dans son titre VII est étendu aux situations suivantes :

- Salarié(e)s pères ou mères d'un enfant en situation de handicap, salariés proches-aidant.

Situations concernées sur justificatif :

1. chaque salarié(e) père ou mère, et chaque salarié(e) ayant un enfant à charge au sein de son foyer. Ce congé est accordé jusqu'aux 21 ans de l'enfant en situation de handicap reconnue par la CDAPH ;
2. chaque salarié(e) proche-aidant d'une personne entendue comme personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. La personne aidée doit présenter une perte d'autonomie de niveau 1 à 5 de la grille AGIRR ou un taux d'incapacité de 80%.

Le salarié père ou mère d'un enfant en situation de handicap ou le salarié proche aidant, pour les besoins de l'accompagnement de la personne en question, bénéficie d'une autorisation d'absence. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures (ou 4 jours pour un cadre au forfait jour) pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par personne concernée et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre de personnes concernées ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour une seule ou plusieurs de ces personnes. Ces absences sont rémunérées.

## **TITRE VIII – COMPENSATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT SUPPLEMENTAIRE**

Conformément à l'article L 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel réalisé en dehors de l'horaire de travail prévu pour se rendre sur un lieu d'exécution du contrat de travail (par exemple : mission professionnelle, formation professionnelle à l'initiative de l'employeur, réunion organisée par l'employeur...) n'est pas du temps de travail effectif.

Néanmoins, la part du temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Il sera distingué deux situations :

- la première issue directement de l'article L 3121-4 du code du travail et qui se rattache à un déplacement supplémentaire pour l'exécution du contrat de travail,
- la seconde s'agissant d'un déplacement supplémentaire dans le cadre d'une mission de représentation du personnel sur convocation de l'employeur et qui se détache de l'exécution du contrat de travail en raison nécessairement d'un mandat de représentation du personnel à OVE : membres du CSE, membres de la CSSCT du CSE, Représentants de proximité du CSE si existent, Délégués syndicaux, Représentants de sections syndicales.

### Première situation :

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail initial n'entraîne aucune perte de salaire, car compté comme temps de travail.

La part du temps de déplacement supplémentaire qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui ne coïncide pas avec l'horaire de travail pour la journée concernée, est comptabilisée à hauteur d'un rapport de 1 pour 3 (exemple : vingt minutes pour une heure de déplacement supplémentaire).

### Seconde situation :

Le temps de trajet supplémentaire effectué sur convocation de l'employeur en exécution des fonctions représentatives du personnel à OVE est assimilé à du temps de travail effectif et compté comme tel dans le cadre de la période annuelle de référence.

## **TITRE IX - PÉRIODE DE REFERENCE POUR LES CONGES PAYES ANNUELS**

### **9.1 Changement de période de référence pour les congés payés annuels**

Conformément à l'article L.3141-10 du code du travail, la période annuelle de référence pour les congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ainsi, la période d'acquisition est du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N, et la période de prise est du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+ 1 au 31 décembre de l'année N+1.

L'ensemble des droits légaux et conventionnels liés aux congés payés annuels et son éventuel prolongement pour ancienneté (dit congé d'ancienneté) se réfère à la période d'année civile de référence.

La première période de mise en œuvre de cette mesure est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour la période de 2020, les congés pris en 2020 sont ceux issus de la période d'acquisition du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020, et les congés acquis en 2020 sont ceux de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020. En 2021 seront pris les congés acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020, et ainsi de suite.

### **9.2 Traitement de la période transitoire**

Les congés payés pris en 2020 sont ceux acquis entre le 1<sup>er</sup> juin 2019 et le 31 mai 2020. Les congés payés pris en 2021 sont ceux acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

La période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 mai 2020 est donc une période d'acquisition commune aux deux périodes distinctes de prise des congés au regard du changement de période de référence.

Pendant la période transitoire comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 mai 2020, les absences et les entrées en cours de période qui diminuent l'acquisition de jours de congés payés, seront prises en considération uniquement pour l'acquisition des congés 2020. Pour l'acquisition des congés 2021 ces situations seront neutralisées et ne diminueront plus l'acquisition de jours de congés payés.

Les fins de contrat sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 mai 2020 donnent lieu uniquement à indemnité compensatrice de congés payés 2020. Seules les fins de contrat à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 donneront lieu à indemnité compensatrice de congés payés 2021 pour la période d'acquisition du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 décembre 2020.

Un schéma en annexe 2 illustre ce dispositif transitoire.

## **TITRE X – TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE (TPFC)**

Le temps partiel de fin de carrière est une démarche volontaire conjointe du salarié et de l'employeur qui se concrétise par un avenant définitif au contrat de travail à durée indéterminée pour une transformation d'une durée de travail à plein temps en un temps partiel.

Sont visés les salariés à temps plein de manière indéterminée au moment de la demande. Un mois au plus après la demande du salarié adressée par courrier recommandé avec avis de réception, l'employeur apporte une réponse sur sa recevabilité.

Le temps partiel de fin de carrière est, pour le salarié, une démarche individuelle, et pour l'employeur une réponse visant à préserver la santé au travail dans les situations estimées les plus usantes ou fatigantes ou présentant un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qui ne se substitue en aucun cas à l'amélioration collective des conditions de travail. Par ailleurs, l'objet du temps partiel de fin de carrière n'est pas la suppression d'emplois.

La Fondation OVE assure un financement équilibré dans le cadre du budget alloué, au besoin par le jeu d'une gestion des âges et/ou des anciennetés et/ou des classifications.

Conditions cumulatives :

- 10 ans d'ancienneté de contrat de travail à OVE, y compris si transfert du contrat de travail, le jour de la transformation d'un emploi à plein temps en un temps partiel ;
- être âgé de 57 ans à 66 ans, et ne pas pouvoir prétendre à une retraite avec un régime de base à taux plein ;
- communiquer à l'employeur tous les renseignements permettant d'apprécier le droit à une retraite à taux plein ;
- disposer d'un avis du médecin du travail préconisant un passage définitif à temps partiel comme mesure préservant la santé au travail du salarié ;

et être dans au moins l'une des catégories suivantes lors de la transformation :

- 15 ans d'ancienneté dans un emploi relevant d'une activité sanitaire, sociale ou médico-sociale ;
- avoir travaillé habituellement 135 nuits et plus par an durant 15 ans ;
- avoir la qualité de travailleur handicapé.

Droits :

Passage définitif d'un temps plein à un mi-temps et maintien de la rémunération de base à hauteur de 75% de la rémunération à temps plein (allocation TPFC égale à 25% du salaire de base y compris IRTT).

Passage définitif d'un temps plein à un 80% et maintien de la rémunération de base à hauteur de 100% de la rémunération temps plein (allocation TPFC égale à 20% du salaire de base y compris IRTT).

L'allocation TPFC ne peut pas se cumuler avec une allocation de chômage ou une liquidation de droits à la retraite. Elle rentre dans le calcul des cotisations sociales au titre du salaire brut<sup>8</sup>

Il est indiqué que le TPFC peut être transformé par la suite et dans les conditions légales en une retraite progressive. La retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui permet de percevoir une partie de la retraite tout en exerçant une activité à temps partiel. En cas de bénéfice d'une retraite progressive, l'indemnité de TPFC cesse alors d'être versée par l'employeur. Si la retraite progressive s'accompagne d'une demande d'une nouvelle réduction contractuelle de la durée de travail, elle doit recueillir l'accord préalable de l'employeur.

---

<sup>8</sup> Articles L.242-1 et L.136-1-1 du Code de la Sécurité Sociale

## **TITRE XI - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, PUBLICITE, SUIVI**

### ***9.1 Durée de l'accord et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé, sous réserve des dispositions légales concernant la prise d'effet d'un accord par voie référendaire.

Une fois formé, il est présenté à l'agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles pour prendre juridiquement effet sur tout le périmètre d'OVE.

### ***9.2 Communication et publicité de l'accord***

Le présent texte est déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social d'OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il sera mis à disposition par la direction générale pour information à l'ensemble des salariés.

### ***9.3 Suivi de l'accord***

Un suivi du présent accord sera opéré par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

## ANNEXE 1

Modalités de calcul du report des jours de congés correctifs

### Principe :

Sont reportables les jours de congés correctifs correspondant au travail effectif ayant dépassé la base horaire de référence entre le 1er janvier et la date d'absence, jours dont le salarié n'a pas eu le bénéfice au regard de sa programmation annuelle individualisée.

### Définitions :

- Base horaire journalière :

La base horaire journalière est égale à 7 heures pour un temps plein et au prorata pour les temps partiels.

- Jours ouvrés :

Le nombre de jours ouvrés correspond au nombre de jours du lundi au vendredi, diminué des jours fériés chômés et des jours de congés payés légaux ou conventionnels.

- Base horaire de la période :

La base horaire de la période est le produit du nombre de jours ouvrés par la base horaire journalière.

### Explications :

- Le travail effectif supérieur à la base horaire de la période est la différence entre le travail effectif constaté sur la période et la base horaire de la même période.
- Le nombre de jour(s) reportable(s) s'obtient par la division du travail effectif supérieur par la base horaire journalière.
- Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche et limité au maximum au nombre de jours de congés correctifs dont n'a pas bénéficié le salarié depuis le début de l'année en raison de son absence.

**Exemples :** *(page suivante)*

**1er exemple :** Un trimestre, 5 jours de congés trimestriels en février, aucun jours de congés correctifs pris

	Janvier	Février	Mars	1er avril = absence maladie
Jours calendaires	31	28	31	
Jours ouvrés	22	17	22	

- 1) Base horaire journalière 7 heures
- 2) Nombre de jours ouvrés  
61 jours
- 3) Travail effectif du 01/01 au 31/03  
440 heures
- 4) Base horaire de la période  
61 jours x 7 heures = 427 heures
- 5) Travail effectif supérieur à la base horaire  
440 heures – 427 heures = 13 heures
- 6) Nombre de jour(s) reportable :  
13 heures / 7 heures = 2 jours maximum

**Conclusion :** au terme de son absence maladie, ce salarié aura droit au report des jours de congés correctifs programmés dont il n'aurait pas eu le bénéfice en raison de son arrêt, pour un maximum de deux jours.

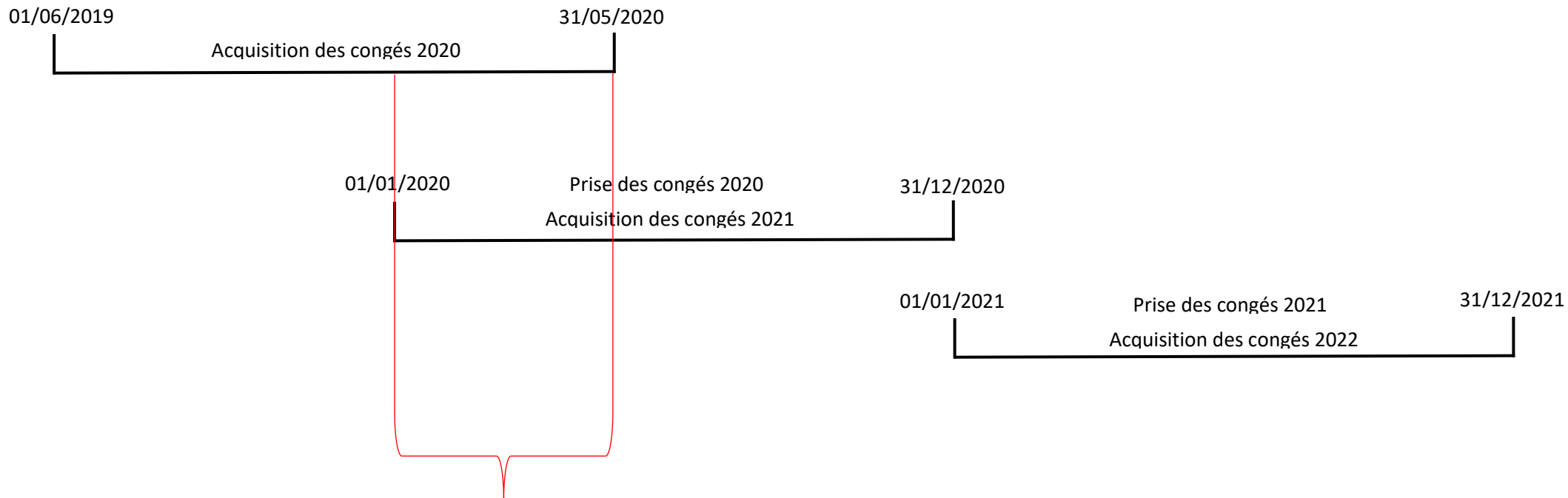
**2ème exemple :** Deux trimestres, 3 jours de congés trimestriels en février et 3 en avril, 2 jours de congés correctifs en février et 2 en avril.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	1er juillet = absence maladie
Jours calendaires	31	28	31	30	31	30	
Jours ouvrés	22	17	22	16	18	20	

- 1) Base horaire journalière  
7 heures
- 2) Nombre de jours ouvrés  
115 jours
- 3) Travail effectif du 01/01 au 30/06  
862 heures
- 4) Base horaire de la période  
115 jours x 7 heures = 805 heures
- 5) Travail effectif supérieur à la base horaire  
862 heures – 805 heures = 57 heures
- 6) Nombre de jour(s) de congés correctifs déjà pris  
4 jours
- 7) Nombre de jour(s) reportable :  
57 heures / 7 heures = 8 – 4 jours = 4 jours

**Conclusion :** au terme de son absence maladie, ce salarié aura droit au report des jours de congés correctifs programmés dont il n'aurait pas eu le bénéfice en raison de son arrêt, pour un maximum de 4 jours.

## ANNEXE 2



La période du 01/01/2020 au 31/05/2020 servira deux fois. Une fois pour l'acquisition des congés 2020 et une seconde pour l'acquisition des congés 2021. Les absences qui réduisent l'acquisition des congés payés seront prises en compte sur la période du 1/1/2020 au 31/05/2020 uniquement pour l'acquisition des congés 2020. Elles seront neutralisées pour l'acquisition des congés payés 2021 qui seront donc acquis sans réduc-



## ANNEXES 3 - CET

### Note d'information récapitulative et explicative sur les utilisations possibles du CET

Les jours, ou équivalents jours, épargnés par les salariés sur le CET sont disponibles ultérieurement, à la valeur future atteinte de la rémunération, et peuvent permettre de :

#### **1- Financer en tout ou partie un congé non rémunéré pris dans les conditions légales et/ou conventionnelles (dans l'accord ATT intitulé monétisation différée)**

- 1.1 soit un congé légal : congé parental total, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise ;
- 1.2 soit un congé de fin de carrière précédent le départ en retraite ;
- 1.3 soit un congé sans solde pour convenance personnelle.

Les conditions de demande, de bénéfice et de durée minimale et maximale de chaque congé légal, cités au 1.1 sont celles prévues par le code du travail pour chacun des congés concernés.

Les conditions de demande, de chaque congé cités au 1.2 et 1.3, dont la durée ne peut être inférieure à un mois, sont les suivantes : le salarié doit en faire la demande écrite au moins trois mois à l'avance par LRAR ou par mail à sa direction d'établissement.

Dans tous les cas le salarié doit demander par écrit et à l'avance le congé souhaité parmi ceux cités ci-dessus, ainsi que le nombre de jours du CET demandé pour le financement. La demande avec le justificatif éventuel doit être adressée à la direction d'établissement.

#### **2- Racheter pour la retraite des périodes d'études et de trimestres**

Sous une forme monétaire les jours ou équivalents jours placés sur le CET peuvent être utilisés pour le rachat de périodes d'études et/ou de trimestres au régime général de l'assurance vieillesse, dans les conditions légales.

Le salarié doit adresser sa demande écrite par LRAR ou par mail au service RH de la Direction Générale en précisant le montant souhaité.

#### **3- Faire l'objet de dons**

Les jours ou équivalents jours placés sur le CET peuvent faire l'objet d'un don de jours dans les conditions légales et/ou au titre de l'accord d'entreprise relatif au don de jours. Dans le cadre d'un appel au don, la direction RH informera le salarié des modalités d'organisation et de traitement.

#### **4- Être monétisés dans certaines situations de déblocage anticipé partiel ou total (dans l'accord ATT intitulé monétisation immédiate)**

Les cas de monétisation suivants sont possibles, sur justificatifs, et permettent le déblocage anticipé :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer

compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

3°bis Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Le salarié doit adresser sa demande écrite par LRAR ou par mail au service RH de la Direction Générale en précisant le montant souhaité et accompagnée des justificatifs nécessaires.

## 5- Alimenter un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL)

Les jours ou équivalents jours, dans une limite maximum de 10 jours par année, peuvent sous une forme monétaire être transférés du CET vers le PERCOL ouvert à la Fondation OVE.

Lors de chaque campagne annuelle d'alimentation du PERCOL, chaque salarié peut adresser dans les délais impartis sa demande par LRAR ou par mail au service RH de la direction générale, en précisant le nombre de jours souhaités à épargner.

---

**DANS TOUS LES CAS** : La liquidation définitive du CET intervient lorsque le salarié sort des effectifs. Si le CET comporte des jours ou équivalents jours encore non utilisés, ceux-ci sont intégralement réglés dans le cadre du solde de tout compte et selon le niveau atteint de rémunération du mois de la sortie des effectifs.

# Chronologie des trois modes possibles d'alimentation du CET

## **1. AU PLUS TARD LE 31 OCTOBRE N** **Épargne de jours de congés payés**

Peuvent être épargnés à l'initiative du salarié selon les conditions légales et celles de l'avenant n°2 à l'accord d'Aménagement du Temps de travail (ATT) :

- Les jours de congés payés annuels suivants et qui excèdent les 4 semaines du congé payé annuel légal : tout ou partie de la cinquième semaine du congé payé annuel légal de l'année N+1, tout ou partie du prolongement du congé payé annuel légal à raison de l'ancienneté de l'année N+1 (dit congé payé d'ancienneté), tout ou partie du congé payé dit de fractionnement de l'année N.  
Cf. annexe 1, « Formulaire CET Demande d'épargne de jours de congés payés »

Le service RH de la Direction Générale adresse par mail à tous les salariés l'information chaque 1<sup>er</sup> septembre de l'année N accompagnée du formulaire de demande.

## **2. AU PLUS TARD LE 15 JANVIER N+1** **Épargne de tout ou partie de JRFA ou de JRTT pour certains cadres (définis au titre VI § 6.1 de l'accord d'ATT)**

Peuvent être épargnés à l'initiative du salarié cadre concerné, les JRTT ou JRFA acquis et non pris à l'issue d'une année civile et dans la limite maximum de la moitié des jours acquis.  
Cf. annexe 2 « CET Utilisation d'Octime pour la monétisation de JRFA ou JRTT »

Le service RH de la Direction Générale adresse par mail aux salariés concernés l'information chaque 15 décembre de l'année N accompagnée du formulaire de demande.

## **3. AU PLUS TARD LE 15 FEVRIER N+1** **Épargne de tout ou partie du RCR pour les non-cadres et autres cadres**

Peut être épargné tout ou partie du solde du RCR par multiple de 7 heures, ou au prorata de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, afin de constituer des équivalents jours entiers, ceci sans préjudice du caractère prioritaire de la prise du RCR.  
Cf. annexe 3 « RCR Placement sur le CET et/ou paiement »

Le service RH de la Direction Générale adresse par mail aux salariés concernés l'information chaque 15 janvier de l'année N+1 accompagnée du formulaire de demande.

**LIMITE** : Le nombre maximum annuel d'épargne de jours ou d'équivalent jours, tous modes confondus, est de 15, sauf pour les salariés d'au moins 50 ans qui peuvent épargner un nombre supérieur.

## Annexe 1 : Formulaire CET Demande d'épargne de jours de congés payés

Ce document est à retourner, au plus tard le 31 octobre N, simultanément à :

- 1- Votre direction d'établissement ;
- 2- La Direction des Ressources Humaines à l'adresse mail [congespayes.cet@fondation-ove.fr](mailto:congespayes.cet@fondation-ove.fr)

Pour la bonne organisation de la programmation des congés et le traitement auprès de l'organisme gestionnaire du CET, tout document retourné postérieurement au 31 octobre N ne pourra en aucun cas être pris en considération.

Je soussigné(e) : \_\_\_\_\_

occupant les fonctions de \_\_\_\_\_

au sein de l'établissement : \_\_\_\_\_

déclare vouloir affecter au Compte Épargne Temps ouvert par la Fondation OVE, sur mon compte individuel, et sous réserve des droits nécessaires, le nombre de jours ouvrés de congés suivant :

1- Les Congés payés de fractionnement non pris en N pour le nombre suivant : \_\_\_\_\_  
Entre 1 et 3 jours maximum. Pour information, les congés de fractionnement sont accessibles uniquement dans les secteurs adultes au regard des contraintes de fonctionnement continu, et sont dépendants des jours de congés payés annuels pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril et/ou entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre, de l'année N.

2- Les Congés payés d'ancienneté ouverts en N+1 pour le nombre suivant : \_\_\_\_\_  
Selon les droits individuels, entre 1 et 5 jours maximum.

Les Congés payés annuels de la cinquième semaine ouverts en N+1 pour le nombre suivant : \_\_\_\_\_  
Selon les droits individuels, entre 1 et 5 jours maximum.

**LIMITE** : Le nombre maximum annuel d'épargne de jours ou d'équivalent jours, tous modes confondus, est de 15, sauf pour les salariés d'au moins 50 ans qui peuvent épargner un nombre supérieur.

L'affectation par la Fondation OVE de ces jours de congés sur le CET sera réalisée dans le courant du mois de janvier de l'année N+1, une fois les droits acquis et confirmés.

Le :

Signature

## Annexe 2 : CET

### Utilisation d'Octime pour la monétisation de JRFA ou JRJT

Dans la limite maximum de la moitié du droit annuel à JRJT ou JRFA, les jours non pris au 31 décembre d'une année N sont automatiquement transférés sur le CET.

Si le cadre concerné opte dans Octime pour le paiement immédiat de tout ou partie de ses JRJT ou JRFA non pris, seule la différence entre les jours immédiatement payés en janvier N+1 et les jours non pris seront automatiquement pris en compte pour le transfert sur le CET.

Le cadre concerné saisit directement dans Octime sa demande, au plus tard le 15 janvier N+1.

Les JRFA non pris dans la limite de la moitié de droit annuels sont majorés de 10%.

**LIMITE :** Le nombre maximum annuel d'épargne de jours ou d'équivalent jours, tous modes confondus, est de 15, sauf pour les salariés d'au moins 50 ans qui peuvent épargner un nombre supérieur.

L'affectation par OVE des JRJT ou JRFA sur le CET sera réalisée à la fin du premier trimestre de l'année civile N+1. Le paiement immédiat de tout ou partie des JRJT ou JRFA non pris intervient sur la paye de janvier N+1.

# Annexe 3 : RCR

## Placement sur le CET et/ou paiement

### Personnels non-cadres

### Personnels cadres hors forfait jours

Ce document est à retourner, au plus tard le 15 février N, à votre direction d'établissement.

Pour la bonne organisation du traitement auprès de l'organisme gestionnaire du CET, tout document retourné postérieurement au 15 février N ne pourra en aucun cas être pris en considération.

Je soussigné(e) : \_\_\_\_\_

déclare :

Être volontaire à l'affectation sur le Compte Épargne Temps (CET) de la Fondation OVE au titre du solde de mon compteur RCR (Repos Compensateur de Remplacement) non pris et non programmé, le nombre d'heures suivant : \_\_\_\_\_.

ET/OU

Être volontaire au paiement, en tout ou partie, au titre du solde de mon compteur de RCR (Repos Compensateur de Remplacement) non pris et non programmé, le nombre d'heures suivant : \_\_\_\_\_.

**LIMITE** : Le nombre maximum annuel d'épargne de jours ou d'équivalent jours, tous modes confondus, est de 15, sauf pour les salariés d'au moins 50 ans qui peuvent épargner un nombre supérieur.

Le :

Signature

L'affectation par la Fondation OVE de ces équivalents jours sur le CET sera réalisée à la fin du premier trimestre de l'année civile N. Lors du premier placement sur le CET, le service RH de la Direction Générale adresse par mail au salarié les identifiants individuels de connexion à l'espace privé épargne temps du site MALAKOFF-HUMANIS.

Fait à Vaulx-En-Velin le 15 février 2019

**L'EMPLOYEUR**

**Pour la Fondation OVE**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
REPRESENTATIVES**

**Pour la CFDT**

**Pour la CGT**

**Pour SUD**