

# ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX OAA



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation d'Auteuil :**

	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables aux salariés de la famille administration et services non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à tous les cadres (hors formateurs et hors enseignants).
	Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux cadres intégrés à l'horaire collectif et cadres en forfait jours.
	Les dispositions précédées d'une barre verte hachurée sont applicables aux cadres intégrés à l'horaire collectif.

**NB :**

Pour la Famille éducative non cadre, les dispositions de cet accord ont été remplacées par les dispositions comprises dans l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Pour la Famille Pédagogique, les dispositions concernant l'aménagement du temps de travail sont précisées dans l'accord du 3 mai 2012.

# Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

## CHAPITRE I Dispositions générales

### Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application

Les dispositions et règles qui suivent s'appliquent à tous les établissements de la Fondation qui relèvent du Protocole Social de la Fondation signé le 1/01/1988, modifié les 13/12/1991, 7/05/1996, 27/05/1997 et le 5/5/1999. Le Protocole Social est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, quai de Jemmapes 75011 Paris et au secrétariat du greffe des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord ne s'applique pas dans les établissements de Fournes en Weppes (Maison Saint-Jacques), et de La Montagne à La Réunion (Maison La Ruche) pour le personnel qui relève soit de la Convention Collective de 1966, soit de celle de 1951, soit du livre IX du code de la santé publique.

Le présent accord concerne les catégories socioprofessionnelles que sont les AES (administration et service) et les Educateurs. Il ne concerne pas le corps enseignant conformément à l'annexe 2 du protocole.

### Article 2 : Cadre de référence légal et conventionnel

L'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fondation (ARTT) s'opèrent dans le cadre de la loi n° 98.461 du 13 juin 1998 et de la loi dite Aubry 2 qui devrait être prochainement promulguée d'une part, et en application de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (accord de branche dit UNIFED), accord étendu le 4 août 1999, d'autre part. Enfin, ils s'inscrivent dans les modalités définies dans le cadre du Protocole Social OAA ; les orientations et règles ci-après adaptent et complètent en conséquence le dit Protocole.

### Article 3 : Rappel des axes stratégiques de la Fondation relatifs à la mise en place des 35 heures

1. Se donner un cap et des modalités communs pour l'ensemble des Educateurs et AES, cadres et non cadres autour de 1575 heures annuelles, cap qui permet d'assurer la continuité de **l'accueil** et du **service des jeunes** (sans morcellement ou cloisonnement professionnel) dans le respect du Projet Educatif et Pastoral de la Fondation et d'une démarche Qualité spécifique.
2. Favoriser la création d'emplois, en tenant compte de l'effort important déjà réalisé en la matière ces cinq dernières années, notamment avec l'annualisation des éducateurs (*cf. annexe 1 de ce document*) ; sauvegarder **l'équilibre économique** quelque peu fragilisé ces trois dernières années et faire face au coût de l'ARRT approchant les 40 MF.
3. Réaffirmer **la mission de la Fondation**, et concilier **son organisation du travail avec le progrès social** que représente l'ARTT et tenir compte des attentes et du bien être de chacun. Impliquer chaque unité de travail dans le choix collectif et individuel d'une formule d'ARTT proposée dans l'accord ou dans ses futurs avenants. Repenser nos modes d'organisation pour une meilleure efficacité et service aux jeunes.
4. Maintenir les salaires et poursuivre leur valorisation pour tenir compte d'une plus grande professionnalisation et du développement nécessaire du travail éducatif en équipe élargie.

### Article 4 : Ampleur de la réduction du temps de travail

La durée collective du travail effectif est portée à la date d'effet de cet accord, à 35 heures par semaine en moyenne, dans le cadre d'un horaire annualisé sur une base de 1 575 heures. Cette réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire de travail appliqués aux différents personnels et présentés en *annexe n°2*. Cette réduction sera majorée des congés individuels acquis par ancienneté, congés qui font l'objet d'un élargissement pour les éducateurs non cadres, élargissement défini à l'article n° 18.3 sous forme de jours dits de ressourcement. En ce qui concerne tous les cadres, les jours d'ancienneté sont définitivement intégrés dans les 23 jours de repos liés à l'ARTT (cf. article n° 21.2) et sont instaurés six jours de ressourcement

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

dont les modalités s'apparentent à celles définies pour les éducateurs en annexe 3 et seront précisées dans le prochain accord de classification des cadres.

### **Article 5 : Définition du temps de travail effectif**

La durée du travail fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, à la collation et au repas. La durée d'un travail effectif est "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles". Le repos quotidien correspond à l'intervalle de temps entre deux journées de travail, étant entendu que la journée de travail débute à la première prise de service.

Les heures de repas ne sont pas du temps de travail effectif, mais du temps libre mis à profit par chaque salarié. Les pauses ne sont pas du temps de travail effectif, mais du temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut s'éloigner de son poste de travail. Cependant des dispositions particulières applicables à certaines catégories de personnel ou de service peuvent prévoir une rémunération de ces temps lorsqu'ils sont, par nécessité, du travail effectif.

## *CHAPITRE II*

### *Dispositions générales sur le temps de travail*

### **Article 8 : Durée maximale hebdomadaire**

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail et par les accords internes aux OAA.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

### **Article 9 : Repos quotidien**

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des jeunes. Ceux-ci acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

### **Article 10 : Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des jeunes.

### **Article 11 : Répartition du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs (excepté les camps).

### **Article 12 : Heures supplémentaires**

Le recours aux heures supplémentaires doit rester tout à fait occasionnel ou lié à des circonstances exceptionnelles. Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2000 et sous réserve qu'il ne soit pas réexaminé par l'accord de branche.

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur de remplacement majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Les dates de ces repos seront demandées par le salarié dans un délai maximum de trois mois suivant l'ouverture du droit, et avec un préavis de deux semaines, de préférence dans une période de faible activité.

Les heures effectuées au delà :

- de 44 heures hebdomadaires,
- de 39 heures, moyenne sur la période,

constitueront des heures supplémentaires et ouvriront droit au repos compensateur de remplacement, à défaut à une majoration de salaire dans les conditions légales.

### CHAPITRE III

#### *Décompte et répartition du temps de travail pour les AES*

#### **Article 13 : Modalités de temps de travail**

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent :

- rester organisés dans le cadre hebdomadaire, voire à la quinzaine ;
- faire l'objet de tout ou partie de jours de repos, essentiellement dans le cadre de la référence annuelle ;
- être annualisés et modulés sur tout ou partie de l'année.

##### **13.1. Cadre hebdomadaire, voire quinzaine**

L'horaire de travail est le suivant : 45 semaines x 35 heures, soit 1575 h. Cet horaire peut concerner tous ceux qui aujourd'hui sont rattachés à des conventions collectives spécifiques ou qui ne bénéficient pas de congés dit trimestriels. La réduction du temps sur la semaine peut être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours travaillés, sans que ceux-ci puissent être inférieurs à quatre jours.

##### **13.2. Jours de repos**

13.2.1 : Principes généraux relatifs à toutes formules liées aux jours de repos :

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de tout ou partie de jours de repos (JRTT) selon les exigences du service ou de l'activité. Le nombre de jours variera en fonction de l'horaire hebdomadaire de l'établissement ou du service et intégrera tous les congés supplémentaires existants, contractuels ou pas (en règle générale, les 9 jours ouvrés annuels de congés trimestriels) qui se trouvent de fait transformés en jours de repos. Il s'établira sur une base annuelle de 23 JRTT maximum. Les congés supplémentaires existants ne comprennent pas les jours d'ancienneté et de ressourcement prévus par le Protocole Social et le présent accord.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) entière(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps, en fonction des nécessités du service.

Ces JRTT ne seront pas soumis aux dispositions des articles L.223 et suivants du code du travail relatifs aux congés payés.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail (35 heures par semaine) et l'horaire hebdomadaire pratiqué ne constituent pas des heures supplémentaires ; le passage à 35 heures en moyenne sur l'année se faisant par ces jours de repos. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaire, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

De plus, la variation de l'horaire de travail, du fait de la prise de ces jours de repos, n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

13.2.2 : **Deux formules génériques et privilégiées** : Jours de repos dans le cadre d'une référence annuelle

La référence annuelle étant de 1575 h, la première formule privilégiée correspond à un travail sur **40,4 semaines x 39 heures**, avec 23 jours de repos. La deuxième formule sera de **43,15 semaines x 36,5 heures** avec 9 jours de repos. Le choix de la formule sera effectué collectivement par unité de travail en accord avec sa hiérarchie.

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

### 13.3. Adaptation possible non déterminée dans l'accord, y compris autre forme d'annualisation et modulation du temps de travail

Les Délégués Syndicaux Centraux seront systématiquement informés de toute nouvelle formule envisagée et seront invités à statuer avec la Direction Générale en cas de litige. En effet, toute autre formule pourra être proposée dans un second temps (dans le cadre de la prochaine rentrée scolaire 2000 par exemple) et dans ce cas soumis pour avis aux représentants du personnel (CE ou à défaut délégués du personnel).

Les unités de travail en continu, comprenant du personnel tel que cuisiniers, gardiens ou surveillants au sens large, pourront se situer par exemple dans des formules mixtes (ex : quatorzaine (44 h + 33 h avec 1 journée de repos supplémentaire). De même pour les unités travaillant en discontinu ou par cycle (période haute ou basse de plusieurs mois) telles que les jardiniers ou les administratifs en relation avec les donateurs (hiver et été).

En tout état de cause, ces formules devront s'inscrire dans les modalités prévues par l'accord de branche (dit UNIFED), notamment celles relatives à l'annualisation (programmation, limites maximales et répartition d'horaires, périodes de variations d'horaires, travail par cycle...).

### Article 14 : Modalités d'acquisition et de prise de jour de repos dans le cadre annuel

Pour les non cadres, la référence habituelle s'effectuera au niveau du trimestre, et pour les cadres éventuellement au niveau de l'année (voir article 21). La clé de répartition sera la suivante : **6 JRTT par trimestre scolaire et 5 JRTT pour le trimestre d'été** dans le cadre de la première formule (23 jours), et **3 JRTT par trimestre scolaire** dans celui de la seconde formule (9 jours). Les jours de repos sont acquis à l'issue du trimestre civil travaillé et sont à prendre immédiatement dans le trimestre qui suit. De manière exceptionnelle et après accord de la hiérarchie, ils pourront être reportés d'un trimestre, mais ne sauraient donner lieu à rémunération s'ils n'étaient pas pris dans ce délai.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise de congés ainsi que la programmation des jours de travail. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié ayant pris connaissance de la programmation du travail, informe par écrit l'employeur de ses intentions de planification, intentions qui peuvent être modifiées le cas échéant après une demande au moins 1 mois à l'avance ; la réponse de l'employeur devant s'effectuer dans un délai de 15 jours.

### Article 15 : Mise en œuvre de la nouvelle classification pour les AES non cadres

L'accord de classification, en date du 5 mai 1999, sera mis en place pour le 1<sup>er</sup> avril 2000 et les revalorisations éventuelles de salaire prendront effet en une seule fois à cette date.

## *CHAPITRE IV Dispositions spécifiques*

### Article 20 : Salariés à temps partiel

#### 20.1. Principe de base

Le temps de travail des salariés à temps partiel se trouve réduit dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein. Compte tenu de la variété des horaires, les salariés seront informés par un avenant, de l'application de la réduction du temps de travail les concernant individuellement. Ils pourront déposer par écrit, sous un délai d'un mois à réception de celui-ci, une demande de maintien du temps de travail, pour être prioritaire dans le cadre des 15 % de postes créés à leur intention et à condition qu'ils soient en adéquation avec les compétences requises par ces nouveaux emplois.

La référence hebdomadaire du temps de travail sera privilégiée pour le personnel administratif, sauf s'il s'agit pour une unité de travail d'une mesure collective y dérogeant.

#### 20.2. Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des établissements relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue du contrat.

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

### 20.3. Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

### 20.4. Garanties individuelles

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, en prenant compte les spécificités de la fonction à pourvoir.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures.

### 20.5. Interruption d'activité

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

### 20.6. Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

### 20.7. Temps partiel annualisé choisi

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L. 322-12 du code du travail demeure ouvert dans le cadre d'un temps partiel annualisé et conformément à l'accord de branche.

## Article 21 : Dispositions spécifiques aux cadres

### 21.1. Durée du travail

Les cadres ont une durée collective du travail semblable à celle des non cadres, à savoir un cap commun de 1575 heures annualisées.

Cependant, trois catégories sont à considérer :

- ❑ Les cadres qui n'ont pas de responsabilité d'encadrement d'équipe et dont les horaires peuvent être déterminés, sont soumis en principe à l'horaire général et aux mesures collectives de réduction et d'aménagement de leur service ou activité ;
- ❑ Les cadres dont l'activité suppose une capacité à adapter leur horaire en fonction de l'évolution de l'activité et des équipes qu'ils encadrent pourront bénéficier d'un forfait individuel contractuellement défini et en priorité d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (23 JRTT) ;
- ❑ Les cadres dirigeants, Directeurs de la Fondation, Directeurs de Maison ou Chefs d'Etablissement en exercice, Responsables de sites, sont des cadres de haut niveau dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilités impliquent une importante délégation de pouvoir. Ils bénéficient d'une indépendance dans l'organisation de leur travail et d'une large autonomie dans leur prise de décision, en raison des responsabilités qu'ils assument. Leurs appointements sont réputés rémunérer leurs contraintes d'activité. Néanmoins, ils pourront s'ils le souhaitent, bénéficier de JRTT à condition qu'ils en consacrent au moins un tiers à la formation au sens large (la leur et la formation interne et externe).

Dans tous les cas, une mesure de suivi de l'activité (telle que relevé d'heures) sera mise en place afin de garder l'esprit de la réduction du temps de travail et de mettre en place les mesures organisationnelles adaptées.

Pour les cadres non soumis à un horaire collectif de travail, la période de référence sera l'année civile (ou scolaire pour les responsables éducatifs et pédagogiques).

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

### 21.2. Nouvelle classification des Cadres

La nouvelle classification des cadres AES et des non cadres dont les fonctions n'auraient pas été répertoriées dans le précédent accord du 5 mai 1999 prendra effet le 1<sup>er</sup> septembre 2000, sous réserve que l'avenant soit signé par les parties au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2000 et en tout état de cause dans les 4 mois qui suivent sa signature. Cet avenant prendra également en compte les cadres éducatifs et les responsables d'établissements scolaires et fixera les nouveaux axes de politique salariale pour l'ensemble de l'encadrement de la Fondation. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2000, les jours d'ancienneté sont intégrés dans les 23 JRJT et les six jours maximum dits de ressourcement seront mis en place selon le calendrier d'acquisition présenté en annexe 3.

### Article 22 : Dispositions générales spécifiques

22.1 En ce qui concerne les dispositions relatives aux lissages de la rémunération et des heures excédentaires sur la période de décompte, (y compris pour les salariés en CDD) ainsi que les conditions de recours au chômage partiel, il est fait application des dispositions correspondantes à l'article 12 de l'accord de branche.

22.2 A noter que les négociateurs ont préféré différer toute mise en œuvre d'un dispositif tel que le compte épargne temps, le compte épargne formation ou le compte épargne retraite.

### 22.3 Autre compensation de sujétions de travail

Lors de la réactualisation de l'accord d'annualisation, il sera mise en place une prime liée au travail les dimanches et jours fériés dont les négociateurs fixeront les conditions pour les non cadres (éducateurs et AES).

## CHAPITRE VI

### *Mise en œuvre de l'accord*

### Article 23 : Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L.132-9 du livre 1er du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans la Fondation, qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

### Article 24 : Durée et accord d'adaptation

#### 24.1. Durée et Commission de suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois et réglementations relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de mettre en place une commission de suivi (qui comprend l'ensemble des négociateurs de cet accord et toute personne invitée en accord avec les négociateurs) et de se réunir d'une part au moins trois fois d'ici fin avril 2000 dans le cadre de la réactualisation de l'accord d'annualisation des éducateurs et d'autre part au cours du premier semestre 2001.

#### 24.2. Accord d'adaptation

A l'avenir, le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord pourra être adapté pour de nouvelles situations de modulation ou de cycle par un projet d'accord collectif conclu au niveau d'un ou plusieurs établissements entre le Directeur de Maison et les organisations syndicales représentatives de Maison, sous réserve que ce projet d'accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national et de l'accord d'annualisation des éducateurs. Il devra être obligatoirement validé et signé par les parties contractantes du présent accord avant sa mise en œuvre.

# Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail aux OAA

## Article 25 : Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision pour l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à la révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord révisé.

## Article 26 : Conditions suspensives et Dénonciation

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à la condition de :

- l'avis favorable du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sur cet accord et la prise en charge par l'URSSAF des aides financières prévues par la loi et indiquées ci-dessus ;
- l'agrément ministériel (article 16 de la loi de 1975) du présent accord, si celui-ci s'avère nécessaire pour les maisons conventionnées et habilitées.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 6 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Le présent accord pourra être dénoncé, notamment pour les motifs suivants :

- modifications des dispositions législatives et réglementaires ayant contribué à la conclusion de cet accord ;
- suppression de l'aide structurelle permanente de l'Etat et des allègements de cotisations patronales ;
- rupture de l'équilibre financier de la Fondation du fait de la mise en œuvre du présent accord.

## Article 27 : Date d'effet et période d'adaptation

Le présent accord prend effet au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la promulgation de la seconde loi. Cependant l'automatisation des opérations de paie (mise à jour du logiciel), peuvent toutefois entraîner un délai de mise en œuvre de quelque mois qui fera l'objet d'un suivi particulier et d'une information des négociateurs. De même, il est convenu d'une période de transition et d'adaptation allant jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2000 de manière à permettre collectivement et individuellement à chaque unité de travail de choisir et de se caler dans ce nouveau dispositif ainsi que de valider l'organisation pour la rentrée scolaire 2000. En tout état de cause, l'horaire collectif devra correspondre pour l'année 2000 à une base de 1575 h.

## Article 28 : Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dont relève le 16<sup>ème</sup> arrondissement.

Fait à Paris, le 21 décembre 1999

**ANNEXE N° 2 :**

**TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL APRES ACCORD**

	<b>35 HEURES : REFERENCE LEGALE</b>	<b>A.E.S.</b>
<b>Temps de travail annuel</b>	1600 heures	1575 heures  Avant ARTT, temps de travail annuel = 1684,8 h,  $1684,8 / 1575 \text{ heures} = - 6,97 \%$
	35 heures x 45,7 semaines	39 heures x 40,4 semaines ou 36,5 heures x 43,15 semaines
<b>Nombre de jours / an</b>	365	365
<b>Week-end</b>	104	104
<b>Jours fériés</b> <sup>(note 2)</sup>	7 à 11	11
<b>Congés légaux</b>	25	25
<b>Congés scolaires</b>	///	///
<b>Jours de repos ou équivalent</b>	///	23
<b>Total jours travaillés en moyenne / an</b>	228 jours	202 jours

**Note 1 :**

- jours calendaires = 7 par semaine,
- jours ouvrables = 6 par semaine (ils sont potentiellement travaillés),
- jours ouvrés = 5 par semaine (ils sont effectivement travaillés)

**Note 2 : les jours fériés**