



# ACCORD RELATIF À LA RÉDUCTION DE LA DURÉE EFFECTIVE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

dans l'enseignement privé sous contrat

— édition mise à jour au 1<sup>er</sup> décembre 1999 —

les documents fnocec

T SERVICES - 02 32 36 83 00 - 1299

# ACCORD RELATIF A LA RÉDUCTION DE LA DURÉE EFFECTIVE ET A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

## PRÉAMBULE

La durée légale hebdomadaire du travail passe de 39 heures à 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans les entreprises, ou les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, de plus de 20 salariés, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans les autres.

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales, notamment de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation relative à la réduction du temps de travail, et des décrets d'application correspondants :

- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail,
- de permettre aux établissements d'anticiper la réduction du temps de travail.

Les parties signataires souhaitent donc permettre aux établissements de recourir aux diverses mesures légales permettant de réduire et d'aménager le temps de travail.

De plus, les parties souhaitent favoriser l'emploi et réduire le chômage.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les Etablissements, de la pluralité des enseignements et des activités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un cadre devant contribuer à réduire le

temps de travail, à créer ou maintenir l'emploi et à préserver la qualité de vie des salariés dans le cadre d'une négociation au sein de chaque Etablissement avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, soit délégués syndicaux ou salariés mandatés, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

Un accord d'entreprise signé avec un ou des délégués syndicaux, ou un accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche est toutefois obligatoire dans le cadre de la conclusion d'une convention avec l'Etat pour l'attribution des aides prévues par la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

## Article 1 - CHAMP D'APPLICATION ET PERSONNELS CONCERNÉS

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels non-enseignants travaillant dans les Etablissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous-contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), dans le cadre de la loi n° 59-1557 du 31.12.1959 modifiée, à l'exclusion des personnels dont l'horaire de travail est calculé uniquement par référence à celui d'un enseignant.

## Article 2 - DURÉE DU TRAVAIL

### 2.1 - DURÉE DU TRAVAIL

Dès l'extension du présent accord, il est appliqué par anticipation l'abaissement de la durée légale de 39 h à 35 heures en contrepartie d'un calcul annuel de la durée du travail.

Les salariés bénéficient d'une 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

En conséquence, la référence annuelle passe de (52 s x 39 h =) 2028 heures payées à (52 s x 35 h =) 1820 heures payées, soit 1610 heures travaillées = 46 s x 35 h.

La référence annuelle inclut les jours fériés légaux, chômés et payés, ainsi que les divers congés et absences assimilés par la loi ou les conventions collectives à un travail effectif (cf. annexe 1 exemple de calcul de la durée effective de travail).

### 2.2 - DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL (ART. L.212-1 ET D.212-16)

La durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

### 2.3 - DÉFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF (ART. L212-4 NOUVEAU)

En application des dispositions légales, est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et

doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

#### **2.4 - CAS PARTICULIER DES SURVEILLANCES D'INTERNAT - "ÉQUIVALENCES"**

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance nocturne des internats, qui sont autorisés à dormir dans une chambre individuelle mise à leur disposition à cet effet, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini comme suit : 1/3 de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation sur la durée du travail.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, du coucher jusqu'au lever des élèves, son amplitude ne peut pas dépasser 9 heures. Les périodes d'interventions sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. L'organisation précise de la période horaire concernée est fixée par l'Etablissement.

Les heures "d'équivalences" s'appliquent aux salariés à temps plein et aux salariés à temps partiel.

#### **2.5 - REPOS QUOTIDIEN**

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Après information des institutions représentatives du personnel et à défaut des intéressés, cette durée pourra être réduite à 9 heures pour les personnels affectés aux surveillances d'internat. En contrepartie, le service donné de nuit est limité à 4 nuits par semaine, et donne droit à un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives sauf demande dérogatoire du salarié. Pour les salariés à temps plein, le complément de service sera assuré dans le cadre de l'externat et peut prendre la forme de travaux administratifs.

#### **2.6 - ASTREINTES**

L'astreinte est une période de disponibilité du salarié qui ne correspond pas à un travail effectif, mais au cours de laquelle celui-ci a la possibilité d'être sollicité à son domicile ou à proximité pour effectuer un travail.

S'il peut vaquer librement à des occupations personnelles pendant ces périodes d'astreinte, seules les périodes d'intervention sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel.

Les personnels pouvant être placés en situation d'astreinte sont principalement les personnels assumant des tâches de gardiennage.

Une contrepartie à cette astreinte sera précisée dans le contrat de travail.

#### **2.7 - PERSONNELS CADRES**

À l'exception des cadres dirigeants dont font partie les chefs d'établissements, les dispositions relatives à la durée du travail et à sa réduction sont applicables aux personnels cadres.

À titre exceptionnel, pour les cadres de direction, en raison de l'autonomie dont ils disposent pour la bonne organisation de leur travail, la durée du travail définie à l'article 2.1 peut s'exprimer en nombre de jours dans la limite de 220 jours annuels incluant les jours fériés. Les modalités pratiques de la mise en œuvre des dispositions du présent alinéa seront déterminées au niveau des Etablissements, en concertation avec le personnel concerné.

#### **2.8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES - CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Sauf urgence, aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée sans l'accord écrit du chef d'Etablissement.

Dans le cadre de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à 90 heures.

#### **2.9 - PAUSES**

Tout travail effectif d'une durée continue de 6 heures est interrompu par une pause de 20 minutes au moins.

Les pauses n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif et ne sont donc pas rémunérées si elles correspondent à une interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. En revanche, doivent être considérées comme temps de travail effectif, les pauses durant lesquelles le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci.

Les temps de pause font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché.

#### **2.10 - REPOS HEBDOMADAIRE**

Le salarié a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche. Toutefois, les personnels d'internat et de gardiennage peuvent être amenés à assurer des permanences en fonction des besoins de l'Etablissement. En conséquence, le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés donne droit à 48 heures consécutives de repos dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

#### **2.11 - CONGÉS PAYÉS**

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, la durée des congés payés est de 6 semaines (36 jours ouvrables), dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été.

## 2.12 - JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont chômés et payés.

## Article 3 - MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 3.1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le présent accord définit les modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Dans le cadre de cet accord, les Etablissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent.

Ces modalités peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions développées ci-dessous constituent des modalités directement applicables au sein des différents Etablissements relevant du champ du présent accord, après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentants élus du personnel, les Etablissements pourront recourir aux différents types d'aménagement et de réduction du temps de travail décrits dans les articles qui suivent, après information écrite et consultation des salariés et sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### 3.2 - MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail pourra être organisée au niveau de l'Etablissement, d'un service, d'une unité de travail ou d'un salarié, après examen de l'éventuelle mise en œuvre de la modulation et après consultation du C.E ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut, après consultation du personnel concerné. Cette réduction sera organisée selon diverses modalités permettant une répartition égale ou inégale de l'horaire collectif sur tous les jours ouvrables de la semaine :

- réduction de la durée journalière de travail,
- réduction de la durée hebdomadaire,
- réduction sous forme de jours de repos dans le cadre du mois,
- réduction sous forme de jours de repos dans le cadre de l'année.

Les modalités retenues auront pour objectif de favoriser l'emploi, notamment par la création d'heures ou le maintien de l'horaire des salariés à temps partiel qui le souhaitent.

### 3.2.1 - Jours de repos supplémentaires

Les Etablissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires pour tout ou partie par l'octroi de journées ou demi-journées de repos supplémentaires.

La réduction du temps de travail accordée sous cette forme devra être préalablement convertie en journée ou demi-journée de repos.

Les journées ou demi-journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence prévu à l'article 3.3.1.

Sous réserve que la continuité du service soit assurée grâce au roulement des personnes qui s'absentent une même demi-journée ou journée ou une même semaine, la réduction du temps de travail peut prendre la forme de jours de congés supplémentaires, ces repos pourront être pris isolément ou regroupés dans les conditions suivantes :

- 3 jours ouvrés consécutifs de congés supplémentaires pris au choix du salarié avec un délai de prévenance de deux semaines,
- planification d'une semaine de congés au choix du salarié avec délai de prévenance de quatre semaines,
- planification d'une semaine à l'initiative de l'Etablissement, en concertation avec le salarié,
- le solde fait l'objet de repos pris dans les horaires journaliers ou par journée ou par demi-journée, dans le cadre de l'organisation des horaires de travail.

S'agissant des jours ou semaines pris au choix du salarié, ceux-ci devront se situer au cours de "plages" définies par l'Etablissement. Ces plages, qui peuvent varier selon les catégories de personnel, devront couvrir un minimum de cinq semaines par an, dont deux au moins pendant les vacances scolaires.

### 3.3 - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'activité des établissements d'enseignement se caractérise par des périodes d'activité plus ou moins importante.

En application de l'article L.212-2-1 du Code du travail (modulation de type III), la durée du travail effectif peut faire l'objet d'une modulation sur l'année, au niveau de tout ou partie de l'Etablissement, ou seulement d'une ou plusieurs catégories de personnel, d'un service, voire d'un salarié.

Dans le cadre de la modulation, la durée moyenne annuelle de travail ne doit pas dépasser 35 heures hebdomadaires.

La modulation du temps de travail peut concerner l'ensemble du personnel ayant une durée effective de travail moyenne hebdomadaire comprise entre 28 heures et 35 heures.

### **3.3.1 - Période de modulation**

La période à l'intérieur de laquelle pourra être mise en œuvre la modulation telle que définie au présent article ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est-à-dire du 1er septembre au 31 août, sauf accord d'Etablissement arrêtant une autre période de 12 mois.

### **3.3.2 - Organisation de la modulation du temps de travail et garanties**

Le temps de travail hebdomadaire varie selon les semaines à l'intérieur d'une plage horaire fixant la durée hebdomadaire minimale et maximale. Le temps de travail pourra varier entre 18 heures et 40 heures hebdomadaires, sauf le cas échéant, pour les semaines de repos résultant de la modulation ramenées à l'heure zéro, le nombre de semaines consécutives à 40 heures ne pouvant excéder 12.

La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes".

Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'Inspection du travail au plus tard le 15 septembre.

Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

### **3.3.3 - Qualification des heures effectuées entre 35 et 40 heures hebdomadaires**

Les heures effectuées entre 35 et 40 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à comptabilisation en heures supplémentaires ni à majoration. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

### **3.3.4 - Qualification des heures effectuées au delà de 40 heures hebdomadaires et en dépassement de la période de modulation**

Les heures effectuées dans une semaine au delà de 40 heures, ou en dépassement de la période de modulation, donnent lieu à comptabilisation en heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel fixé à l'article 2.8 et ouvrent droit au repos compensateur dans les conditions légales.

### **3.3.5 - Lissage de la rémunération**

Afin de ne pas répercuter sur les salaires du personnel, les fluctuations dues aux variations de leur durée de travail sur l'année, les rémunérations pourront, avec l'accord du salarié, être lissées sur l'horaire annuel moyen de 35 heures. Toutefois, les primes ou avantages éventuels non mensuels ne seront pas pris en compte dans ce lissage.

Les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée de moins d'un an ne percevront pas de rémunération lissée.

### **3.3.6 - Régularisation en cas de rupture du contrat**

Pour le personnel dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le terme de l'année de référence, la dernière rémunération contiendra en annexe un récapitulatif des heures de travail effectuées au cours de la période. Le solde du compte inclura le cas échéant, un rappel ou une retenue équivalente à la stricte différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne de travail sur l'année, telle que prévue au présent accord. En cas de licenciement économique, la retenue ne sera pas effectuée.

### **3.3.7 - Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué au cours de la période par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

### **3.3.8 - Absences**

Pour les salariés dont le temps de travail est apprécié à l'heure, les absences qu'elles soient ou non rémunérées, sont décomptées pour la durée prévue dans l'horaire de travail dans lequel elles interviennent.

Pour ceux des cadres, dont le contrat fixe exceptionnellement la durée annuelle du travail en nombre de jours, les absences sont gérées par demi-journée, ou journée.

### **3.3.9 - Chômage partiel**

Lorsque compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée moyenne annuelle du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire moyenne prévue sur la période de référence, l'Etablissement est fondé à solliciter de l'Administration l'indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

### 3.4 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

#### 3.4.1 - Durée du travail

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire contractuel est inférieur à 80 % du temps plein.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés bénéficiant d'une réduction de temps de travail, la transposition du maintien du salaire contractuel brut base 39 heures se traduit :

- soit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel en cas de maintien de la durée contractuelle, ce qui correspond à une création d'heures,
- soit par la réduction de la durée contractuelle du travail par accord entre l'employeur et le salarié, ce qui contribue à favoriser l'emploi,
- soit par une solution mixte équivalente.

#### 3.4.2 - Droits des salariés à temps partiel

Les droits des personnels travaillant à temps partiel sont identiques à ceux des personnels travaillant à temps plein.

Les Etablissements s'attacheront à proposer en priorité les emplois à temps partiel nouvellement créés ou libérés, aux salariés en place.

Ils donneront priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leurs horaires, notamment afin de leur permettre d'atteindre le seuil d'ouverture du droit à la couverture sociale.

*Plage horaire*  
Au cours d'une même journée, la durée minimale de travail continue, ne peut être inférieure à 45 minutes.<sup>(1)</sup>

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel et souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de la catégorie professionnelle concernée ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, les Etablissements porteront à la connaissance du personnel les postes libérés.

<sup>(1)</sup> Avenant signé le 4 novembre 1999 par : FNOGEC - UNETP - SYNADIC SNCEEL - EPLC - SPELC - FEP-CFDT - SNEC-CFTC - SYNEP-CGC

#### 3.4.3 - Heures complémentaires

Après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle définie au contrat des intéressés. Au-delà de 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont faites avec l'accord de l'intéressé.

Lorsqu'au cours d'une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

#### 3.4.4 - Coupures quotidiennes

La durée du travail effectif prévue pour une même journée ne peut comporter en principe plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, il pourra être prévu, dans l'organisation du travail d'une même journée, une coupure d'une durée supérieure à 2 heures ou deux coupures, chacune d'une durée inférieure à 3 heures. Cette organisation nécessite l'accord du salarié. En contrepartie, la durée de travail de la journée considérée ne pourra être inférieure à 3 heures et la durée de travail mensuelle à 67 heures. La présente disposition dont l'objectif est la préservation de l'emploi doit être utilisée à titre exceptionnel, dans les seules unités économiques et pédagogiques inférieures à 150 élèves, contraintes de recourir à ce dispositif pour certaines activités de surveillances ou de ménage.

#### 3.4.5 - Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel annualisé sera calculée et versée chaque mois en fonction de l'horaire réellement effectué, ou pourra faire l'objet d'un lissage, avec l'accord du salarié, indépendant de l'horaire réel, égal au douzième de la rémunération annuelle de base.

Quel que soit le mode de rémunération retenu, s'ajouteront aux salaires versés aux intéressés le paiement des heures complémentaires et éventuellement supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée.

#### **Article 4 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SALAIRES CONVENTIONNELS**

Les salaires, minima conventionnels, ou les salaires contractuels étant jusqu'alors définis sur la base d'un horaire légal de 39 heures, la réduction de la durée du travail quelle qu'en soit la forme : hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, s'accompagne pour les personnels en place du maintien des salaires contractuels en francs courants en vigueur au jour de la signature.

En contrepartie, les rémunérations applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord pourront faire l'objet d'une modération modulée selon l'impact de la réduction du temps de travail et celui de la création d'emplois, dans le cadre d'une double négociation d'Etablissement, à la rentrée scolaire 1999 puis en cours d'année scolaire 1999/2000. Pour les personnels couverts par une convention collective la modération pourra être négociée dans le cadre de celle-ci. Dans ce contexte, la modération éventuelle ne peut générer pour les nouveaux embauchés, de rémunération inférieure au rapport 35 h payées 37h30' (ou 37,5 h).

Cette modération salariale ne pourra éventuellement s'appliquer que dans les établissements qui auront créé du temps de travail dans quelque proportion que ce soit ou sauvegardé des emplois au sens de la loi du 13/6/98.

Est considéré comme temps de travail créé, tout temps de travail maintenu au-dessus de celui résultant de la réduction proportionnelle à hauteur de 35/39°.

#### **Article 5 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL SOUS CONTRAT INTERMITTENT**

Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés concernés et de l'emploi en général, met en place un dispositif au moins comparable à celui défini par l'accord paritaire national sur le travail intermittent du 9 février 1989. En conséquence, dès son extension, il remplace et se substitue de plein droit à l'accord paritaire national sur le travail intermittent du 9 février 1989, dénoncé dans toutes ses dispositions par le collège employeur le 29 octobre 1998. Les avantages acquis à titre individuel avant la date d'application du présent accord demeurent. L'indemnité d'intermittence est intégrée au salaire en vigueur à la date d'application de l'accord. Les présentes dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'application aux salariés sous contrat de travail intermittent à la date d'application des présentes, de conventions ou accords collectifs plus favorables.

Tout salarié en place verra son temps de travail réduit à raison d'1,5 h soit 1h30' (sur la base de 39 heures hebdomadaires) par semaine travaillée sans réduction de salaire.

Les salariés sous contrat de travail intermittent à la date d'application de l'accord bénéficieront le cas échéant selon leur horaire de travail des droits accordés aux salariés à temps partiel (article 3-4).

#### **Article 6 - DURÉE ET BILAN DE L'ACCORD**

##### **6.1 - DURÉE DE L'ACCORD ET DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec AR adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail, par lettre recommandée avec AR, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

##### **6.2 - COMMUNICATION DU PRÉSENT ACCORD**

Conformément aux dispositions légales, l'accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Il sera présenté une demande d'extension par les organisations signataires.

##### **6.3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI DE L'ACCORD**

###### **6.3.1 - Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche**

Une commission paritaire nationale composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires avec un minimum de huit par collège est chargée du suivi du présent accord de branche.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord.

Elle aura pour objet de suivre la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ainsi que l'évolution de l'emploi (création et sauvegarde) dans les établissements relevant du champ de l'accord de branche. Elle pourra également être saisie, par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales ou d'employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Elle se réunira au moins une fois par an.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs, sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-après.
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix km SNCF, 2<sup>e</sup> classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L.132-17 du Code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires.

### 6.3.2 - Modalités du suivi de l'accord

La commission paritaire de suivi de l'accord se réunira dès la signature du présent accord afin de définir les critères d'observation et de suivi de la mise en place de la réduction du temps de travail dans les établissements entrant dans le champ du présent accord de branche.

### Article 7 - APPLICATION

Le présent accord s'applique au 1<sup>er</sup> septembre 1999. A défaut d'extension, les partenaires sociaux conviennent de reprendre les négociations.

### ORGANISMES SIGNATAIRES

FNOGEC	SPELC
EPLC	FEP - CFTD
SNCEEL	SYNEP - CGC
SYNADIC	SNEC - CFTC
UNETP	SNEPL - CFTC

## ANNEXE 1

### **EXEMPLE DE CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE EFFECTIVE DU TRAVAIL**

Salarié totalisant tous ses droits à congés

Exemple : jours calendaires = 365

Jours de repos hebdomadaire légal - 52 (dimanches)

Congés annuels légaux - 30 jours ouvrables

Congés payés conventionnels - 06

Jours fériés chômés - 10 (moyenne)

Total des jours non travaillés = 98

Total des jours ouvrables 365 - 98 = 267

Nombre de semaines travaillées  $\frac{267 \text{ j}}{6 \text{ j}}$  = 44,5 s

Nombre d'heures travaillées 44,5 s x 35 h = 1557,5 h