

APPLICATION DES 35 HEURES PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS SPÉCIFIQUES

1 - OBJET

La présente annexe à la Convention collective institue un système d'organisation des horaires de travail qui permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation selon l'une ou l'autre des modalités ci-après.

2 - MISE EN ŒUVRE

Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-après concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. La modalité retenue doit être la même pour tous les salariés concernés du même groupe.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application du présent accord.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, l'application du présent accord est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions des articles L.2314-21, L.2314-22 et L.2314-23 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après information des salariés concernés.

3 - HORAIRE DE 39 HEURES AVEC REPOS ANNUEL DE 24 JOURS

3.1 - Acquisition des repos

L'horaire de 39 heures peut être assorti de journées ou de demi-journées de repos prises sur une période de 4 semaines, les repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires au cours de cette période.

Le présent dispositif peut également être appliqué pour un horaire supérieur à 37 heures et inférieur à 39 heures ce qui détermine alors un nombre de jours de repos inférieur à 24 par an.

3.2 - Prise des repos

Le calendrier des repos est établi par l'employeur. Ce calendrier indique pour chacun les moments du repos, qui est en principe de 4 heures sur une semaine, ou bien de 8 heures sur une journée toutes les deux semaines, ou bien de 16 heures sur deux journées toutes les quatre semaines.

Un salarié peut, à sa demande acceptée par l'employeur, prendre ses repos à des dates différentes de celles fixées pour le groupe auquel il appartient.

Toute modification des dates de repos à la demande de l'employeur doit être justifiée, et le salarié doit être prévenu au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

3.3 - Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39^e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines.

3.4 - Suspension ou rupture du contrat de travail

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pour quelque cause que ce soit, les droits au repos acquis à cette date seront consommés au plus tard lors de la deuxième période d'acquisition du repos qui suivra la reprise du travail. En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés seront compensés par une indemnité égale au nombre d'heures correspondantes multiplié par le taux horaire du salaire de base.

4 - HORAIRE DE 37 HEURES AVEC REPOS ANNUEL DE 12 JOURS

4.1- Acquisition des repos

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors d'un jour de repos par mois équivalent à 12 jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés pour une année complète, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Seules ouvrent droit au repos spécifique les semaines comportant au moins 37 heures de travail effectif, les périodes de congés payés étant assimilées à du travail effectif pour le calcul de ce droit.

Les repos acquis sont pris selon une périodicité fixée par l'employeur en fonction des nécessités de service, et dans toute la mesure du possible des souhaits des salariés concernés. Ces repos peuvent donc être consommés soit semaine par semaine, soit par quinzaine, soit par mois, soit au-delà du mois de leur acquisition dans le cadre d'une période de référence qui peut coïncider avec celle des congés payés, conformément à l'article 1-15 b).

4.2 - Prise des repos

Le repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, à l'intérieur des périodes prévues. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de deux semaines.

Si des travaux urgents font obstacle à la prise des repos à la date prévue, le repos manquant est reporté à une date ultérieure choisie par le salarié, alors même que la date initiale aurait été fixée à l'initiative de l'employeur, sous réserve de respecter un délai de deux semaines.

Si une suspension du contrat de travail pour quelque motif que ce soit fait obstacle à la prise de repos à la date prévue, le repos manquant est reporté après la reprise du travail, à une date choisie par la même partie et en observant un délai de prévenance de deux semaines.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus, aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

4.3 - Repos non consommés

En cas de rupture du contrat de travail, les jours de repos non consommés sont compensés par une indemnité équivalente. Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

4.4 - Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37^e sur une semaine donnée.