ACCORD relatif a LA DUREE ET l’aménagement du temps de travail au sein de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**LES NUITS DE FOURVIERE**, Etablissement public local à caractère industriel ou commercial, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de LYON sous le numéro 488 056 235, dont le siège social est sis 1 rue Cléberg - 69005 Lyon, représentée par Monsieur XXXX en sa qualité de Directeur,

**D’une part,**

ET

**Les membres titulaires** du Comité Social et Economique:

* + **Mme XXXX,** membre Titulaire du Collège « Techniciens, agent de maîtrise, Cadres»,
	+ **Mme XXXX,** membre Titulaire du Collège « « Techniciens, agent de maîtrise, Cadres»,

D’autre part.

**D’autre part,**

PRÉAMBULE :

* Le présent accord a pour objet de doter l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE d’un mode d’organisation et d’aménagement du temps de travail adapté à son activité.

Ainsi, compte tenu des fluctuations importantes de l’activité de l’entreprise dédiée à l’organisation du Festival LES NUITS DE FOURVIERE, il est apparu nécessaire de prévoir, par le biais d’un accord collectif d’entreprise, des modalités de souplesse organisationnelles permettant d’optimiser les aménagements de la durée du travail des salariés afin de s’adapter aux contraintes spécifiques liées au secteur d’activité de l’entreprise.

En outre, les parties ont abouti au constat que les différents services de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE appliquaient plusieurs modalités d’aménagement du temps de travail. Par souci de clarté, les partenaires sociaux au niveau de l’entreprise ont donc souhaité conclure un accord permettant d’organiser ces différentes pratiques et, lorsque cela était possible, les harmoniser.

La négociation du présent accord s’inscrit dans un contexte consensuel visant à concilier, d’une part, les évolutions et besoins légitimes de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE et, d’autre part, les aspirations sociales des salariés visant notamment à concilier les impératifs de leur activité professionnelle avec leur vie personnelle.

Face à ces constats, le 18 septembre 2020, dans le respect des dispositions légales en vigueur, la direction de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE a informé l’ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l’engagement de négociations relatives à la durée et l’aménagement du temps de travail.

En parallèle, les membres Titulaires du CSE*,* ont été invités, par courrier du 18 septembre 2020, à la négociation pour la signature d’un accord collectif d’entreprise sur les thèmes précités et à indiquer, dans un délai d’un mois à compter de la réception de ce courrier, s’ils entendaient participer à cette négociation et s’ils souhaitaient être mandatés par une Organisation Syndicale.

Au terme de ce délai d’un mois, les membres Titulaires du CSE ont confirmé leur volonté de participer à cette négociation mais n’ont pas choisi d’être mandatés par une Organisation Syndicale.

Par conséquent, les négociations se sont engagées entre la Direction de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE et les membres Titulaires du CSE.

C’est dans ce contexte que la direction de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE et les membres Titulaires du CSE se sont alors réunis à l’occasion de multiples réunions de négociation qui ont lieu entre le mois d’octobre 2020 et de janvier 2021visant à réfléchir au dispositif d’aménagement du temps de travail le plus adéquat.

Après cette période de négociation et de réflexion, les parties à la négociation ont ainsi abouti au présent accord qui a pour objet de permettre d’atteindre un objectif partagé de modernisation des relations de travail, afin de :

* mettre en œuvre une organisation optimisée du temps de travail adaptée à l’activité de l’entreprise, et permettant une plus grande efficacité du temps passé pour chacun des collaborateurs ;
* répondre aux aspirations des collaborateurs en termes d’optimisation de la gestion des temps consacrés à leur vie professionnelle et à leur vie privée ;
* répondre aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail tout en arrêtant les principes d’une organisation performante ;

Le présent accord s’inscrit dans le respect des dispositions légales concernant notamment l’aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année, telles que prévues par les dispositions des articles L 3121-41 et suivants du code du travail.

Il entrera en vigueur à compter de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Le présent accord se substitue à toute pratique, usage, accord atypique ou accord d’entreprise antérieur portant sur le même objet, et en particulier aux dispositions de l’accord d’entreprise relatif à l’organisation et la durée du travail pour les salariés à temps partiel en date du 16 mai 2011.

Il est rappelé que justifiant d’un effectif supérieur à 50 salariés et n’étant pas pourvu de délégué syndical, il a décidé de recourir à la possibilité de conclure un accord d’entreprise avec la délégation du personnel au Comité Social et Economique, en application des articles L2232-24 et suivants du code du travail.

SOMMAIRE :

[1. DISPOSITIONS GENERALES 7](#_Toc65738394)

[1.1. CADRE JURIDIQUE 7](#_Toc65738395)

[1.2. CHAMP D’APPLICATION 7](#_Toc65738396)

[2. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 8](#_Toc65738397)

[2.1. DISPOSITIONS COMMUNES 8](#_Toc65738398)

[2.1.1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 8](#_Toc65738399)

[2.1.2. TEMPS DE PAUSES 8](#_Toc65738400)

[2.1.3. TEMPS DE REPAS 9](#_Toc65738401)

[2.1.4. DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE 9](#_Toc65738402)

[2.1.5. HEURES SUPPLEMENTAIRES 10](#_Toc65738403)

[2.1.5.1 DEFINITION 10](#_Toc65738404)

[2.1.5.2 SEUIL DE DECLENCHEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 11](#_Toc65738405)

[**2.1.5.2.1 Contrepartie dans le cadre hebdomadaire** 11](#_Toc65738406)

[**2.1.5.2.2 Contrepartie dans le cadre annuel** 12](#_Toc65738407)

[2.1.5.3 CONTINGENT ANNUEL D’HEURES SUPPLEMENTAIRES 12](#_Toc65738408)

[2.1.6. TRAVAIL DE NUIT 13](#_Toc65738409)

[2.1.6.1 JUSTIFICATIF DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT 13](#_Toc65738410)

[2.1.6.2 DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT 13](#_Toc65738411)

[2.1.6.3 MAJORATION DE~~S~~ SALAIRE~~S~~ 13](#_Toc65738412)

[2.1.6.4 ORGANISATION DES PAUSES DURANT LE TRAVAIL DE NUIT 13](#_Toc65738413)

[2.1.6.5 NON CUMUL DES CONTREPARTIES 14](#_Toc65738414)

[2.1.7. TRAVAIL DU DIMANCHE 14](#_Toc65738415)

[2.1.8. CONGES PAYES ANNUEL 14](#_Toc65738416)

[2.1.8.1 DECOMTE EN JOURS OUVRES 14](#_Toc65738417)

[2.1.8.2 PERIODE D’ACQUISITION 14](#_Toc65738418)

[2.1.8.3 PERIODE TRANSITOIRE 15](#_Toc65738419)

[2.1.8.4 MODALITE DE PRISE DES CONGES PAYES 15](#_Toc65738420)

[2.1.8.5 REGULARISATION EN PAIE 16](#_Toc65738421)

[2.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L’AMENAGEMENT ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES OUVRIERS, DES EMPLOYES ET DES AGENTS DE MAITRISE 16](#_Toc65738422)

[2.2.1. SALARIES CONCERNES 16](#_Toc65738423)

[2.2.2. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 16](#_Toc65738424)

[2.2.2.1 REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE 16](#_Toc65738425)

[2.2.2.2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE 17](#_Toc65738426)

[**2.2.2.2.1 Champs d’application du système dit « annualisation »** 17](#_Toc65738427)

[**2.2.2.2.2 Durée du travail - pivot** 18](#_Toc65738428)

[**2.2.2.2.3 Répartition du temps de travail** 18](#_Toc65738429)

[**2.2.2.2.4 Heures supplémentaires** 18](#_Toc65738430)

[**2.2.2.2.5 Planification des horaires** 18](#_Toc65738431)

[**2.2.2.2.6 Heures excédentaires dans le cadre de l’annualisation** 19](#_Toc65738432)

[**2.2.2.2.7 Lissage de rémunération** 19](#_Toc65738433)

[A. **ENTREE EN COURS D’ANNEE POUR LES SALARIES EN CDI** 19](#_Toc65738434)

[B. **DEPART EN COURS D’ANNEE POUR LES SALARIES EN CDI** 20](#_Toc65738435)

[C. **ENTREE ET DEPART EN COURS D’ANNEE POUR LES SALARIES EN CDD** 20](#_Toc65738436)

[D. **SUSPENSIONS DU CONTRAT ET INDEMNITES** 20](#_Toc65738437)

[2.2.2.3 DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL 21](#_Toc65738438)

[2.2.2.4 JOUR FERIES 22](#_Toc65738439)

[2.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L’AMENAGEMENT ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES 22](#_Toc65738440)

[2.3.1. TYPOLOGIE DES CADRES 22](#_Toc65738441)

[2.3.2. DUREE DU TRAVAIL DES CADRES AUTONOMES 23](#_Toc65738442)

[2.3.2.1 NOMBRE DE JOURS MAXIMUM DE TRAVAIL 23](#_Toc65738443)

[2.3.2.2 CONCLUSION D’UNE CONVENTION INDIVIDUELLE AVEC CHAQUE SALARIE CONCERNE 24](#_Toc65738444)

[2.3.2.3 REPOS OBLIGATOIRES 24](#_Toc65738445)

[2.3.2.4 REMUNERATION DES SALARIES 25](#_Toc65738446)

[2.3.2.5 IMPACT DES ABSENCES ET ARRIVEES/DEPARTS EN COURS DE PERIODE 26](#_Toc65738447)

[2.3.2.6 FORFAIT EN JOURS REDUIT 26](#_Toc65738448)

[2.3.2.7 RENONCIATION AUX JOURS DE REPOS ACCORDES DANS LE CADRE DU FORFAIT JOURS 26](#_Toc65738449)

[2.3.2.8 GARANTIES APPLICABLES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS 26](#_Toc65738450)

[2.3.2.9 DROIT A LA DECONNEXION 29](#_Toc65738451)

[2.3.2.10 REALISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE (JSO) 29](#_Toc65738452)

[2.4. DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL 30](#_Toc65738453)

[2.4.1. TEMPS PARTIEL ANNUALISE 30](#_Toc65738454)

[2.4.2. DEFINITION 30](#_Toc65738455)

[2.4.2.1 PERIODE DE REFERENCE ET VARIATION DE LA DUREE MOYENNE CONTRACTUELLE 31](#_Toc65738456)

[2.4.2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION 31](#_Toc65738457)

[2.4.2.3 HEURES COMPLEMENTAIRES 31](#_Toc65738458)

[2.4.2.4 HAUSSE DURABLE DE L’HORAIRE CONTRACTUEL 32](#_Toc65738459)

[2.4.2.5 SUIVI DE L’ANNUALISATION 32](#_Toc65738460)

[2.4.2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT, INDEMNITES 32](#_Toc65738461)

[2.4.2.7 HORAIRES DE TRAVAIL : COMMUNICATION ET CHANGEMENTS 33](#_Toc65738462)

[2.4.3. TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE OU MENSUEL DE DROIT COMMUN 33](#_Toc65738463)

[2.4.3.1 BENEFICIAIRES 33](#_Toc65738464)

[2.4.3.2 CONTRAT DE TRAVAIL 34](#_Toc65738465)

[2.4.3.3 HEURES COMPLEMENTAIRES 34](#_Toc65738466)

[3. DISPOSITIONS FINALES 34](#_Toc65738467)

[3.1. SUIVI DE L’ACCORD 34](#_Toc65738468)

[3.2. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD 35](#_Toc65738469)

[3.3. DISPOSITIONS TRANSITOIRES 35](#_Toc65738470)

[3.4. REVISION ET DENONCIATION 36](#_Toc65738471)

[3.5. DEPOT ET PUBLICITE 36](#_Toc65738472)

# DISPOSITIONS GENERALES

## CADRE JURIDIQUE

Le présent accord a été établi en tenant compte des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, les parties se réuniraient afin d’en apprécier les conséquences ainsi que l’opportunité d’une révision des dispositions de l’accord, selon les modalités prévues au présent accord.

Les dispositions du présent accord portent révision de plein droit et se substituent aux accords et usages antérieurement en vigueur portant sur le même objet.

Elles se substituent notamment, dans toutes leurs dispositions, à l’accord d’entreprise relatif à l’organisation et la durée du travail pour les salariés à temps partiel en date du 16 mai 2011.

## CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE, titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, sans condition d’ancienneté.

Les modalités d’aménagement du temps de travail sont toutefois définies et appliquées en fonction des différentes catégories et affectations des salariés.

En tout état de cause, sont expressément exclus du champ d’application du présent accord :

-les mandataires sociaux ;

-les cadres dirigeants tels que définis à l’article L3111-2 du Code du travail

# DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

## DISPOSITIONS COMMUNES

### TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-1 du Code de travail, la notion de temps de travail effectif s’entend du « *temps pour lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* ».

Dans le cadre de cette définition, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sans que cette liste soit limitative, et y compris lorsqu’ils sont rémunérés :

* + Les congés ;
	+ Les jours de repos et les jours conventionnels ;
	+ Les absences (maladie, accident…) ;
	+ Les jours chômés ;
	+ Le travail accompli au-delà de l’horaire de travail non effectué avec l’accord de la hiérarchie ;
	+ Le temps de trajet du lieu de résidence au lieu d’exécution du contrat de travail et inversement, y compris le lieu occasionnel de travail lorsque ce trajet n’excède pas le temps de trajet habituel ;
	+ Le temps de déjeuner ;
	+ Les temps de pause sont exclus du temps de travail effectif, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord.

### TEMPS DE PAUSES

On entend par « pause » un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l’entreprise, pendant lequel l’exécution du travail est suspendue.

Les salariés de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE bénéficient d’un temps de pause conformément aux dispositions légales (article L 3121-16 du Code du Travail) en vigueur quelle que soit leur durée de travail effective.

Les modalités de prise de pause seront fixées en fonction des impératifs de fonctionnement de l’entreprise.

Dans tous les cas, tout temps de travail quotidien consécutif d’au moins 6 heures doit être coupé par une pause payée d’une durée de 20 minutes consécutives. Cette pause est comptée comme du temps de travail effectif.

Pendant ces temps de pause, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations personnelles.

A ce titre, les pauses pourront être prises par les collaborateurs à l’intérieur comme à l’extérieur de l’établissement.

### TEMPS DE REPAS

Il est rappelé que les temps de pause destinés à la restauration des salariés ne constituent pas du temps de travail effectif à l’exception des pauses repas d’une durée de 30 minutes ou moins.

Dés l’arrivée des artistes et la mise en place du catering, tout salarié doit disposer entre deux périodes de travail, d'une heure de pause à l'heure du repas comprise :

* entre 11 h 30 et 14 h 30 pour le déjeuner,
* entre 18 h et 21 h pour le dîner,

Les parties conviennent que par suite de la nécessité de service, dès l’arrivée des artistes, le temps de pause précité est systématiquement inférieur à 1 heure. Face à ce constat, et conformément aux dispositions de l’article VII.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE s’engage à fournir un repas à tous les salariés.

Durant ces plages horaires, les salariés en situation de travail sur des sites extérieurs au Festival, bénéficient pendant et hors période du Festival de la prise en charge suivante :

* Dans l’hypothèse où les sites extérieurs mettent à leur disposition des locaux de restauration (article R4228-22 et R 4228-23), ils bénéficieront d’une prime de panier.
* Dans l’hypothèse où les sites extérieurs ne mettent pas à leur disposition des locaux de restauration, ils bénéficieront d’un forfait de petit déplacement lorsque le repas n’est pas pris au restaurant.

La prime de panier ou le cas échéant le forfait de petit déplacement sera versé selon la procédure et les modalités en vigueur au sein de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE au moment de son versement.

### DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

La durée maximale journalière du travail effectif est limitée à 12 heures sur la base de l’article D.3121-19 du Code du travail.

En l’état des dispositions légales et règlementaires, les autres durées maximales de travail, sauf dérogations éventuelles, sont les suivantes, en temps de travail effectif :

* + 48 heures par semaine ;
	+ 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En vertu de l’article L. 3131-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d’un repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives.

Toutefois, au regard de la spécificité des activités de création, de production et d'accueil de spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures dans les cas suivants :

* Personnel technique, affecté aux répétitions, aux montages et démontages de spectacle
* Personnel chargé d’assurer la sécurité des personnes et des biens
* Personnel du service production ou service au public affecté aux répétitions, aux montages et démontages de spectacle ainsi qu’au temps d’accueil et de départ des artistes, des journalistes et des invités
* Personnel du service au public lors des périodes de finalisation du programme

Chaque salarié qui verra son temps de repos quotidien réduit au minimum prévu par la loi sur demande de l'employeur bénéficiera :

* pour les salariés disposant d’un contrat de plus de 1 mois :d’une heure récupérée non majorée pour chaque heure non prise en repos entre la 9e et la 11e heure. Ces heures ne seront pas rémunérées.
* pour les autres salariés :d'une heure payée non majorée pour chaque heure non prise en repos entre la 9e et la 11e heure,.

Le temps minimum de repos hebdomadaire est de 35 heures.

### HEURES SUPPLEMENTAIRES

#### DEFINITION

La volonté des parties signataires du présent accord est de faire en sorte que la durée du travail effectif accomplie par chaque collaborateur ne dépasse pas les limites fixées au sein du présent accord.

Cependant, dans certains cas particuliers relevant des contingences d'organisation externes ou internes, le recours à des heures supplémentaires sera envisagé.

Dans tous les cas, la réalisation d’heures supplémentaires ne peut être effectuée que sur demande expresse de la Direction ou du supérieur hiérarchique.

En aucun cas :

-le salarié ne peut effectuer des heures supplémentaires de sa propre initiative ;

-la Direction ou le supérieur hiérarchique ne peut être réputé tacitement d’accord pour l’exécution d’heures supplémentaires**.**

La réalisation des heures supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### SEUIL DE DECLENCHEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Au regard des discussions entre les signataires de l’accord et de l’histoire des Nuits de Fourvière, les parties conviennent que constituent des heures supplémentaires :

- les heures de travail effectif accomplies au-delà de 35 heures pour les salariés dont la durée légale du travail est calculée dans un cadre hebdomadaire,

- les heures de travail effectif accomplies au-delà de 1.607 heures annuelles sur la période de référence pour les salariés dont la durée légale du travail est calculée dans un cadre annuel.

Ainsi, les modalités de décompte des heures supplémentaires varient selon les modalités d’aménagement du temps de travail prévues au présent accord.

##### **2.1.5.2.1 Contrepartie dans le cadre hebdomadaire**

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre hebdomadaire donneront lieu:

**prioritairement**, à un paiement avec majoration de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes.

**avec l’accord de la Direction**, à l’octroi d’un repos compensateur équivalent, étant précisé que les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires (article L.3121-30 du Code du travail)

S’agissant du repos compensateur équivalent, il est précisé que les heures supplémentaires à remplacer sont déterminées en tenant compte de la majoration précitée de 25% ou le cas échéant de 50%.

Dès lors que le cumul d'heures du droit à repos atteint 7heures, le repos peut être pris par journée ou par demi-journée et doit être pris avant la fin du contrat.

Conformément à l’article 2.1.1 du présent accord, les repos compensateurs équivalents ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif, mais sont assimilés à du temps de travail effectif en terme :

de rémunération ;

de droit à ancienneté ;

de droit à congés payés.

Les salariés pourront à tout moment prendre connaissance du nombre d’heure de repos porté à leur crédit en consultant l’outil numérique de gestion du temps.

Le salarié doit demander la prise du repos au moins 5 jours ouvrés avant la date souhaitée.

Cependant, pour des raisons impératives, tels que le nombre d'absences simultanées excessif ou surcroît de travail, la Direction pourra différer la prise du repos 72 heures avant la prise de repos en proposant une autre date à l’intérieur de la période contractuelle.

En cas de résiliation du contrat de travail avant la prise effective du repos, le salarié sera automatiquement rebasculé sur le dispositif de majoration.

##### **2.1.5.2.2 Contrepartie dans le cadre annuel**

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre annuel donneront lieu :

**prioritairement**, à un paiement avec majoration de 25% pour chacune des 80 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes.

**avec l’accord de la Direction**, à l’octroi d’un repos compensateur équivalent, étant précisé que les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires (article L.3121-30 du Code du travail)

S’agissant du repos compensateur équivalent, il est précisé que les heures supplémentaires à remplacer sont déterminées en tenant compte de la majoration précitée de 25% ou le cas échéant de 50%.

Dès lors que le cumul d'heures du droit à repos atteint 7heures, le repos peut être pris par journée ou par demi-journée et doit être pris dans les 6 mois maximum suivants.

Conformément à l’article 2.1.1 du présent accord, les repos compensateurs équivalents ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif, mais sont assimilés à du temps de travail effectif en terme :

de rémunération ;

de droit à ancienneté ;

de droit à congés payés.

Les salariés pourront à tout moment prendre connaissance du nombre d’heure de repos porté à leur crédit en consultant l’outil numérique de gestion du temps.

Le salarié doit demander la prise du repos au moins 5 jours ouvrés avant la date souhaitée.

Cependant, pour des raisons impératives, tels que le nombre d'absences simultanées excessif ou surcroît de travail, la Direction pourra différer la prise du repos 72 heures avant la prise de repos en proposant une autre date à l’intérieur d’un délai de deux mois.

En cas de résiliation du contrat de travail avant la prise effective du repos, le salarié sera automatiquement rebasculé sur le dispositif de majoration.

#### CONTINGENT ANNUEL D’HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent annuel d’heures supplémentaires est fixé à 220 heures pour l’ensemble des salariés de l’entreprise.

### TRAVAIL DE NUIT

#### JUSTIFICATIF DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Certains salariés sont amenés à travailler de nuit, notamment pour les raisons suivantes :

Les Festival des Nuits de Fourvière est un Festival de plein air qui doit, par conséquence, se dérouler après la tombée de la nuit. Par ailleurs, les spectacles se déroulent principalement en soirée et la nuit par convention et habitude sociale.

Le travail de nuit est donc justifié par la nécessité d’assurer la continuité de l’activité économique et commerciale de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE.

#### DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Il est rappelé que l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE qui exerce une activité de spectacles vivants, bénéficie des dispositions dérogatoires prévues aux articles L3122-3 et L 3122-9 du code du travail applicables au travail de nuit.

Dès lors, les parties conviennent que constitue un travail de nuit, toute heure effectuée entre minuit et 7 heures du matin.

#### MAJORATION DE~~S~~ SALAIRE~~S~~

Tous les salariés soumis à un décompte horaire du temps de travail amenés à travailler la nuit, y compris ceux qui ne répondent pas à la définition de travailleurs de nuit au sens de l’article L3122-5 du code du travail, bénéficient d’une majoration de 15% de leur salaire horaire brut pour toute heure effectuée entre 2 heures et 7 heures du matin, dès le premier jour de montage du festival jusqu’au dernier jour de démontage.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur la durée hebdomadaire de 35 heures ou sur la durée annuelle de 1.607 heures de travail en fonction du mode d’organisation du travail mis en œuvre.

Pour les salariés soumis à un décompte en jours travaillés, cette majoration est intégrée dans la rémunération forfaitaire convenue dans le cadre de leur convention de forfait en jours.

####  ORGANISATION DES PAUSES DURANT LE TRAVAIL DE NUIT

Le salarié qui travaillera durant la période de nuit définie à l’article 2.1.6.2 bénéficiera d’une pause de 30 minutes rémunérée. Cette pause est comptée comme du temps de travail effectif.

L’employeur fournira par ailleurs un repas ou, en cas d’impossibilité, servira une prime de panier versée selon la procédure et les modalités en vigueur au sein de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE au moment de son versement.

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit prévue à l’article 2.1.6.3 du présent accord, le salarié pouvant être qualifié de travailleur de nuit bénéficiera d’une pause de 30 minutes rémunérée. Cette pause est comptée comme du temps de travail effectif.

L’employeur fournira par ailleurs un repas ou, en cas d’impossibilité, servira une prime de panier versée selon la procédure et les modalités en vigueur au sein de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE au moment de son versement.

#### NON CUMUL DES CONTREPARTIES

Les dispositions ci-dessus ne pourront en aucun cas se cumuler avec des dispositions résultant d’un accord de branche.

### TRAVAIL DU DIMANCHE

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos dans la semaine. En raison de l'activité de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles L3132-12 et R3132-5 du Code du travail.

### CONGES PAYES ANNUEL

#### DECOMTE EN JOURS OUVRES

Les parties rappellent que les congés payés sont décomptés en jours ouvrés les salariés bénéficient ainsi de 25 jours ouvrés de congés payés pour une période de référence complète.

Dans l'hypothèse où la période de congé comporterait un jour férié positionné sur un jour ouvré (lundi au vendredi), ce jour ne sera pas pris en compte dans le nombre de jours de congés payés consommés par le salarié

#### PERIODE D’ACQUISITION

En application des dispositions de l'article L3141-11 du code du travail, les parties conviennent que la période d'acquisition des congés payés démarre le 1er septembre de l’année n-1 et se termine le 31 août de l'année suivante.

Les jours de congés payés sont crédités le 1er septembre de la période d'acquisition.

Les parties conviennent que la première période d’application de la nouvelle période d’acquisition des congés démarrera le 1er septembre 2020.

#### PERIODE TRANSITOIRE

Le changement de période d'acquisition des congés payés a pour conséquence pour la première période d'application de la nouvelle période d'acquisition des congés de générer une situation exceptionnelle de cumul des congés les salariés ayant acquis :

-des jours de congés au titre de la période juin 2019-mai 2020 à prendre avant le 31 mai 2021 qui pourrait ne pas tous avoir été consommé avant le 31 août 2020 ;

-des droits au cours de la période juin/août 2020 qui aurait été à prendre entre juin 2020 et mai 2021.

Les parties conviennent que l'utilisation des congés payés acquis au titre de l'ancienne période de référence congés payés ( CP « ancien », c'est-à-dire ceux acquis et non pris au 31 août 2020) sera géré sur une période de transition de 2 années afin de permettre un retour à la normale au plus tard le 31 août 2023. Les congés payés anciens figureront dans un compteur spécifique à part sur le bulletin de paye des salariés concernés.

Chaque salarié sera informé par la direction du reliquat des congés payés à prendre au cours de la période septembre 2020/août 2021, septembre 2021/août 2022, septembre 2022/août 2023.

Chaque salarié pourra utiliser les congés payés anciens selon son propre rythme, y compris intégralement, dès 2021, sous la réserve ci-après.

En tout état de cause, le solde des congés payés « anciens » non pris pour les salariés concernés ne devra pas être supérieur à :

- 3 jours ouvrés au 31/08/2021;

- 0 jours ouvrés au 31/08/2022 (sous réserve des cas exceptionnels de report mentionnés ci-dessous );

Les congés payés acquis au titre de la période d'acquisition du 1er septembre au 31 août 2021 devront être pris selon les règles en vigueur dans l'accord

Au-delà de la période de transition, aucun report de congé au-delà de l'année de consommation des congés (du 1er septembre au 31 août de l’année suivante) n’est accepté. Tout cas particulier inhérent à la situation personnelle d'un salarié ferait l'objet d'une décision conjointe du responsable hiérarchique et la direction générale.

#### MODALITE DE PRISE DES CONGES PAYES

La période de prise de congés s'étend sur 12 mois du 1er septembre au 31 août de l’année suivante au cours de la période d'acquisition : les congés s'acquièrent du 1er septembre au 31 août de l’année suivante et doivent être pris au cours de cette même période.

#### REGULARISATION EN PAIE

La comparaison entre le maintien de salaire et la base dixième relative à l'indemnisation de l'absence congés payés sera donc opéré au mois de septembre suivant la période d’acquisition de référence pour opérer la régularisation nécessaire, le cas échéant

## DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L’AMENAGEMENT ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES OUVRIERS, DES EMPLOYES ET DES AGENTS DE MAITRISE

### SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les dispositions de l’article 2.2 sont les ouvriers, employés et agents de maîtrise à temps plein qui relèvent des Groupes 5 à 9 de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

### AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Deux modes d’organisation du temps de travail sont susceptibles d’être mis en œuvre :

-Répartition du temps de travail sur la semaine ( 2.2.2.1).

-Organisation du temps de travail dans un cadre annuel ( 2.2.2.2)

#### REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE

Sans que cela soit exhaustif, ce mode d’organisation du temps de travail concerne notamment les ouvriers, employés et agents de maîtrise à temps complet, titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée de moins d’un mois.

La durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif pourra donc être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours de la semaine, y compris le dimanche, selon les services et/ou catégorie de salariés.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions relatives au respect des durées maximales de travail et repos quotidien et hebdomadaire.

Dans tous les cas, les horaires des salariés seront organisés sur six jours maximums par semaine.

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par la remise d’un planning prévisionnel des horaires. Il est remis soit en version papier soit en version dématérialisée.

Il est notifié sauf lorsque la durée du contrat de travail ne le permet pas ou sauf circonstances exceptionnelles ou, au moins 15 jours avant le 1er jour de son exécution.

Le planning initial de travail peut faire l’objet de modifications à l’initiative de l’employeur.

Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation de l’activité et d’assurer une continuité de services notamment pendant la période du festival, le délai d’information de la modification apportée au planning peut être réduit dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Cette réduction de délais doit être liée :

* à des cas d’urgence liées à la sécurité des biens et des personnes
* à des cas d’urgence pour prévenir l’annulation d’une représentation
* à des cas d’urgence liés à l’accueil ou à l’évacuation du public

#### ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE

Compte tenu de son activité, l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE est soumis, sur l’année, à des variations d’activités particulièrement importantes (avec notamment une forte hausse d’activité lors du Festival LES NUITS DE FOURVIERE).

Le recours à l’organisation du temps de travail sur l’année permet donc à l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE d’adapter le nombre d’heures travaillées chaque semaine par le personnel, au volume d’activité de son établissement et aux attentes de la clientèle.

Cet aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail dans un cadre annuel sera dénommé ci-après « ANNUALISATION ».

##### **2.2.2.2.1 Champs d’application du système dit « annualisation »**

L’organisation du temps de travail sur une base annuelle dit « Annualisation » concerne l’ensemble des ouvriers, employés et agents de maîtrise à temps complet de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE, titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à un mois, à l’exception notamment des salariés sous contrat en alternance, en contrat de professionnalisation, en CIF (congé individuel de formation), les salariés sous mi-temps thérapeutique et les salariés en CDDU ( personnels intermittents). Les parties conviennent que cette liste d’exceptions n’est pas exhaustive et est donnée à titre indicatif.

L’annualisation du temps de travail ne permet pas d’écarter le recours autorisé par les dispositions légales au travail précaire. Les salariés intérimaires ou sous contrat à durée déterminée pourront être intégrés aux dispositions relatives à l’annualisation, notamment en fonction de la durée de leur contrat et à condition d’être supérieure à un mois. En cas de régularisation du fait d’un nombre d’heures effectuées supérieures au nombre d’heures payées du fait de l’annualisation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera aux taux visés à l’article 2.1.5.2.

Les règles spécifiques d’aménagement du temps de travail sur l’année pour les temps partiels sont traitées à l’article 2.4 du présent accord.

##### **2.2.2.2.2 Durée du travail - pivot**

La durée de travail effectif des ouvriers, employés et agents de maîtrise à temps complet est organisée sur une base moyenne de 35 heures de temps de travail effectif (TTE) par semaine.

##### **2.2.2.2.3 Répartition du temps de travail**

Les horaires de travail des salariés concernés seront établis, afin que les heures effectuées au-delà et en deçà de l’horaire hebdomadaire pivot (à savoir 35 heures de travail effectif) se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période d’annualisation.

La période d’annualisation est appréciée sur la période allant du 1er septembre de l’année N au 31 août de l’année N+1.

La première période d’application de l’annualisation au titre du présent accord prendra effet, à compter du 1er septembre 2020.

Afin de garantir les salariés contre des variations importantes de leur horaire de travail, la limite supérieure hebdomadaire de modulation est fixée à 48 heures de travail effectif au cours d’une semaine donnée.

Les horaires des salariés dont la durée hebdomadaire de travail varie, en application de l’annualisation, entre des périodes de faible activité et des périodes de haute activité, seront, en outre, organisés sur six jours maximum par semaine.

##### **2.2.2.2.4 Heures supplémentaires**

Dans le cadre de l’annualisation, seules seront considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées sur l’année civile au-delà de 1607 heures de travail effectif (journée de solidarité incluse),

Les heures effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif par semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s’imputent donc pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à la contrepartie obligatoire en repos, ni aux majorations légales.

##### **2.2.2.2.5 Planification des horaires**

Les plannings individuels de travail des salariés sont établis par la hiérarchie qui doit, dans la mesure du possible, tenir compte des situations personnelles et familiales de chacun.

Le planning prévisionnel est, sauf circonstance exceptionnelle, transmis 7 jours à l’avance.

Il est remis soit en version papier soit en version dématérialisée.

Le planning initial de travail peut faire l’objet de modifications à l’initiative de l’employeur.

Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours ouvrés avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation de l’activité et d’assurer une continuité de services notamment pendant la période du festival, le délai d’information de la modification apportée au planning peut être réduit dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Cette réduction de délais doit être liée :

* à des cas d’urgence liées à la sécurité des biens et des personnes
* à des cas d’urgence pour prévenir l’annulation d’une représentation
* à des cas d’urgence liés à l’accueil ou à l’évacuation du public

##### **2.2.2.2.6 Heures excédentaires dans le cadre de l’annualisation**

Les heures excédentaires par rapport à la période de référence visée à l’article 2.2.2.2.5 et réalisées dans la limite du contingent annuel, sont traitées conformément à l’article 2.1.5.2.2 de l’accord.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvriront droit à une contrepartie obligatoire en repos de 100% conformément aux dispositions de l’article L.3121-30 du code du travail. Ces heures de repos seront attribuées à la fin de la période d’annualisation, soit sur la paie du mois d’aout de l’année N.

Le repos compensateur doit être pris dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière de 7 heures. À défaut, le solde d’heures de repos compensateur sera remis à 0.

##### **2.2.2.2.7 Lissage de rémunération**

Afin de neutraliser les conséquences de l’annualisation des horaires, la rémunération mensuelle des salariés concernés par cette formule d’aménagement du temps de travail est lissée sur la base de l’horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l’employeur (maladie, congés payés…), cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

La même règle sera appliquée pour le calcul de l’indemnité de licenciement et pour le calcul de l’indemnité de départ ou mise à la retraite.

Comme le prévoit l’article VI 10 de la CCN des entreprises artistiques et culturelles, lorsqu’un salarié quittant l’entreprise n’aura pas accompli la totalité de la période d’annualisation, il conservera le bénéfice du lissage de sa rémunération, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

**2.2.2.2.8 Année incomplète, suspension de contrat et indemnités**

##### **ENTREE EN COURS D’ANNEE POUR LES SALARIES EN CDI**

En cas d’arrivée en cours de période de décompte annuel, la durée moyenne de travail correspondant à 35 heures hebdomadaires est exceptionnellement calculée pour le salarié concerné sur la partie de la période de référence commune et collective pendant laquelle il aura travaillé.

Les heures supplémentaires seront dues au-delà de cette durée moyenne.

En cas d’arrivée en cours de période, la durée du travail annuelle du salarié est exceptionnellement calculée sur une base hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur la partie de la période de référence commune et collective pendant laquelle il aura travaillé (déduction faite des jours fériés tombant un jour de repos hebdomadaire) dans la limite de 1607 heures.

##### **DEPART EN COURS D’ANNEE POUR LES SALARIES EN CDI**

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, la durée moyenne de travail correspondant à 35 heures hebdomadaires est exceptionnellement calculée pour le salarié concerné sur la partie de la période de référence commune et collective pendant laquelle il aura travaillé.

En cas de départ en cours de période, la durée du travail annuelle du salarié est exceptionnellement calculée sur une base hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur la partie de la période de référence commune et collective pendant laquelle il aura travaillé (déduction faite des jours fériés tombant un jour de repos hebdomadaire) dans la limite de 1607 heures.

A la demande de la direction, le temps de préavis sera utilisé, afin de régulariser la situation de l’intéressé, lorsque les heures sont excédentaires au moment où la rupture du contrat de travail est notifiée.

En cas de régularisation du fait d’un nombre d’heures effectuées supérieures au nombre d’heures payée du fait de l’annualisation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte. Le nombre d’heures excédentaires observé au jour du départ est payé.

Comme le prévoit l’article VI 10 de la CCN des entreprises artistiques et culturelles, le salarié quittant l'entreprise et n’ayant pas récupéré les heures effectuées en deçà de 35h en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

##### **ENTREE ET DEPART EN COURS D’ANNEE POUR LES SALARIES EN CDD**

Le temps de travail effectif du salarié en CDD est calculé sur une base hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur la durée du contrat (déduction faite des jours fériés tombant un jour de repos hebdomadaire) dans la limite de 1607 heures, conformément à l’article VI-3-B de la convention collective.

##### **SUSPENSIONS DU CONTRAT ET INDEMNITES**

* Compteur des heures d’annualisation : valorisation des heures d’absence

En cas d’interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période d’activité partielle, maladie , maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l’horaire planifié de la semaine considérée ainsi que chaque journée d’interruption est comptabilisée sur la base de l’horaire planifié sur cette journée.

Lorsque la durée de l’absence ne permet plus une planification, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l’horaire de référence hebdomadaire de 35 heures et chaque jour d’interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière, à savoir 7 heures journalières.

* Compteur des heures supplémentaire

En cas d’absence, donnant lieu à une compensation salariale, ou en cas d’arrêt de travail pour maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires éventuelles est recalculé en déduisant le nombre d’heures d’absence sur la base de la moyenne de 35 heures par semaine (7 heures par jour) de la durée annuelle attendue.

* Heures d’absence et indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Ainsi, en cas d’absence, la rémunération mensuelle lissée est réduite sur la base de la rémunération mensuelle divisée par l’horaire mensualisée de travail.

#### DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL

Sur la base du planning prévisionnel, et en fonction des heures réellement réalisées, en fonction des équipes de travail, la hiérarchie (ou bien le salarié sous le contrôle de la hiérarchie) établira un relevé journalier des heures de présence intégrant les temps de pause ainsi que du temps de travail effectif.

Un récapitulatif journalier et hebdomadaire est ensuite établi et signé conjointement par la hiérarchie et le salarié.

Le salarié a la possibilité de consulter ses relevés d’horaires à tout moment ainsi que son solde d’heures réalisées sur la période de référence en cours. A cette occasion, il peut en obtenir une copie.

Les relevés d’horaires seront conservés par la Direction pendant la durée de la prescription légale.

#### JOUR FERIES

Dans le cadre de l’annualisation, les jours fériés énumérés à l’article L. 3133-1 du Code du travail sont considérés comme des jours chômés.

En dehors du cadre de l’annualisation, seul le 1er mai est un jour chômé.

## DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L’AMENAGEMENT ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

### TYPOLOGIE DES CADRES

Le statut des cadres se caractérise par le niveau des missions assurées et des responsabilités associées.

Les conditions particulières de travail du personnel cadre dont l'origine se trouve dans les fonctions confiées, nécessitent une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE ont donc convenu, pour les cadres, de modalités d'aménagement d'horaires spécifiques, adaptées à leur mission et à leurs contraintes.

Trois types de cadres sont définis :

**Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants sont 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 des systèmes de rémunération pratiqués dans l’entreprise.

Les cadres dirigeants ainsi définis sont exclus de la réglementation sur la durée du travail à l’exception des congés annuels. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, indépendante de toute référence horaire.

Au regard des dispositions législatives, les parties considèrent qu’actuellement, aucun salarié de droit privé ne relève actuellement de la catégorie des cadres dirigeants au sein de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE.

**Les cadres « autonomes »**

Conformément à l’article L.3121-58 du Code du travail, il s’agit 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'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Au sein de l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE cela correspond, à ce jour, aux emplois suivants :

* + - Directeur
		- Administrateur
		- Chef Comptable
		- Responsable bar
		- Secrétaire Général
		- Responsable de Billetterie
		- Directrice mécénat et partenariat
		- Conseiller artistique
		- Directeur Technique
		- Directeur Technique adjoint
		- Assistant directeur technique
		- Chargé de médiation

Toute évolution de cette liste en cours d’année fera l’objet d’un examen en commission de révision de l’accord.

Parmi les postes éligibles, une étude individuelle de chaque situation devra être faite pour apprécier la réalité de l’autonomie.

**Les cadres « intégrés »**

Il s’agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l’horaire applicable au sein du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés.

Le mode d’aménagement du temps de travail des cadres « intégrés » relève des dispositions applicables aux TAM telles que prévues à l’article 2.2 du présent accord.

### DUREE DU TRAVAIL DES CADRES AUTONOMES

La durée du travail des cadres est organisée selon un régime de forfait annuel en jours.

#### NOMBRE DE JOURS MAXIMUM DE TRAVAIL

Il peut être conclu avec les collaborateurs visés par le présent accord des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 201 jours par an (dont 1 jour au titre de la journée de solidarité), pour un droit à congés annuels complet.

Ce nombre de jour de travail est la résultante du changement de mode de gestion opéré en 2005. Le transfert du personnel, sous le régime de l’ancien article du code de travail 122-12, impliquait nécessairement une reprise sans altération du nombre de jour de congé.

Ce plafond est déterminé en fonction du calcul suivant :

*365 jours – 104 jours de repos hebdomadaires – jours fériés tombant sur un jour normalement travaillé – jours de congés payés – jours de repos (voir article 2.3.2.3)*

Afin de faire coïncider la période servant de cadre d’appréciation au plafond annuel de jours travaillés avec la période d’acquisition et de prise de congés payés prévue à l’article 2.1.9 du présent accord, la période de référence du forfait jours est appréciée du 1er septembre de l’année n-1 et se termine le 31 août de l'année suivante.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera donc exclusivement en jours et en demi-journée par année.

Les parties conviennent que la première période d’application de la nouvelle période de référence du forfait jours démarrera le 1er septembre 2020.

#### CONCLUSION D’UNE CONVENTION INDIVIDUELLE AVEC CHAQUE SALARIE CONCERNE

En application de l’article L.3121-64 du Code du travail, le forfait annuel en jours est précisé dans une convention individuelle conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessus.

La convention individuelle fixe le nombre de jours travaillés et précise les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise de journées ou demi-journées de repos.

La convention individuelle de forfait en jours fait référence au présent accord et énumère :

* + la nature des missions du salarié justifiant le recours au forfait en jours ou les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ;
	+ le nombre de jours travaillés dans l’année ;
	+ la rémunération correspondante ;
	+ le nombre d’entretiens.

En cas d’évolution de fonction impliquant pour la personne concernée l’application d’un forfait annuel en jours, il lui sera soumis un avenant à son contrat de travail reprenant les dispositions spécifiques d’une convention individuelle de forfait.

#### REPOS OBLIGATOIRES

Le salarié cadre soumis au forfait en jours devra organiser sa durée de travail sur l’année pour ne pas avoir à dépasser le plafond du nombre de jours travaillés prévu à l’article 2.3.3.1 ci-dessus.

Cette organisation se traduit par le positionnement de jours en repos sur l’année.

Le nombre de jours de repos liés au forfait accordés dans le cadre de l’application du forfait en jours seront fixés chaque année. A titre informatif, le nombre de jours de repos correspondant à un salarié à temps plein et ayant acquis l’ensemble de ses droits à congés payés peut être déterminé comme suit :

* nombre de jours dans l’année : (a)
* nombre de jours de week-end : (b)
* nombre de jours théoriques de congés payés : (c)
* nombre de jours fériés tombant sur un jour normalement travaillé : (d)
* nombre de jours prévus au forfait : (e)
* **nombre de jours de repos = a - b - c- d - e.**

Le nombre de jours de repos est actualisé chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour normalement travaillé ou en cas de période de référence incomplète.

Ce calcul n’intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux ( exemples : congés d’ancienneté, congé de maternité ou paternité…) qui viendront en déduction des 201 jours travaillés.

Ces jours de repos peuvent être pris par journées entières ou demi-journées.

Est réputée une demi-journée de travail, une activité du salarié de 4 heures de temps de travail effectif au plus. Au-delà, il est décompté une journée

A l’exception des congés annuels, les dates de prise de repos sont fixées à l’initiative du salarié.

Elles devront être portées à la connaissance de la hiérarchie au moins 15 jours à l’avance.

Dans la mesure du possible, les salariés sont invités à planifier les jours de repos afin d’éviter une accumulation et limiter le risque d’une impossibilité de solder l’intégralité de leurs droits.

Les jours de repos acquis devront obligatoirement être pris au cours de la période annuelle de référence. Ils devront en conséquence être soldés au 31 aout de chaque année.

#### REMUNERATION DES SALARIES

La rémunération des cadres au forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre de la convention individuelle de forfait.

Les jours de repos sont rémunérés sur la base du maintien du salaire, dans le cadre du lissage de la rémunération annuelle sur le mois.

Chaque journée de travail est valorisée de la façon suivante :

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 21,67, (5 jours / semaine X 52 semaines / 12) et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 43,34.

#### IMPACT DES ABSENCES ET ARRIVEES/DEPARTS EN COURS DE PERIODE

En cas d’absence, d’entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non -acquisition d’un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis, en conséquence de quoi ces derniers se verront octroyer un nombre de jours de repos au prorata du nombre de jours de travail effectifs, par le nombre théorique de jours de travail en année pleine.

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée sera réduite de façon strictement proportionnelle par journée.

Le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Ainsi, indépendamment du nombre de jours par mois, l’absence sera valorisée de manière proportionnelle.

#### FORFAIT EN JOURS REDUIT

En accord avec le salarié, il pourra être prévu un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels maximum défini au 2.3.3.1. Dans ce cas, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail tiendra compte de la réduction convenue.

#### RENONCIATION AUX JOURS DE REPOS ACCORDES DANS LE CADRE DU FORFAIT JOURS

Chaque salarié peut, s’il le souhaite et s’il obtient l’accord de la Direction, renoncer à une partie de ses jours de repos accordés dans le cadre du forfait en jours, en contrepartie d’une majoration de salaire, selon le régime prévu à l’article L.3121-59 du Code du travail.

L’accord des parties est matérialisé par un document écrit signé par le salarié et par la direction qui ne vaut que pour l’année en cours.

Le taux de majoration applicable à ce temps de travail supplémentaire, au-delà de 201 jours par an est fixé à 15 % de la rémunération correspondante.

En tout état de cause, le nombre maximal de jours travaillés ne pourra pas dépasser le nombre autorisé par le code du travail, soit 235 jours.

#### GARANTIES APPLICABLES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

* **Contrôle du respect des temps de repos obligatoires**

Il est rappelé qu’en vertu de l’article L3121-62 du code du travail, les salariés titulaires d’un forfait annuel en jours ne sont soumis ni à la durée légale hebdomadaire de 35 heures, ni à la durée quotidienne maximale de 12 heures, ni aux durées hebdomadaires maximales de travail de 48 heures ou 46 heures en moyenne sur douze semaines consécutives.

Dans le but de préserver le droit du salarié à la santé et au repos, les parties conviennent d’accorder au salarié titulaire d’une convention de forfait annuel en jours les garanties suivantes :

* + Repos quotidien et minimal de 11 heures consécutives, sous réserve des dérogations prévues aux articles D.3131-1 et suivants du code du travail et de celle prévue à l’article 2.1.4 du présent accord.
	+ Repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auxquelles s’ajoutent les 11 heures de repos quotidien soit 35 heures de repos hebdomadaire,
	+ Chômage des jours fériés dans la limite prévue des dispositions légales et règlementaires ainsi que les pratiques dans l’entreprise,
	+ Suivi de la prise effective des congés payés annuels,
	+ Amplitude d’une journée de travail limitée à 13 heures.

Il est rappelé qu’il est de la responsabilité individuelle de chacun des salariés de s’astreindre à organiser son activité afin qu’elle s’inscrive dans ces limites et garanties convenables.

Dans ce cadre, le salarié doit impérativement se déconnecter totalement de ses outils professionnels de communication à distance pendant ses temps de repos. A cet égard, et sauf situation d’urgence et d’astreinte, aucun collaborateur de l’entreprise ne pourra se voir reprocher d’avoir usé de son droit de déconnexion des moyens de communication par voie électronique ou téléphonique à l’issue de sa journée de travail.

* **Contrôle du nombre de jours travaillés et de l’organisation du travail**
* **Contrôle du nombre de jours travaillés**

Le suivi et le contrôle individuel du nombre de jours travaillé s’opèrent au moyen du système de gestion des temps en vigueur dans l’entreprise.

C’est sur la base de cet outil que s’effectuera le décompte des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées.

Il fera apparaitre le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en :

* + Repos hebdomadaires ;
	+ Congés payés ;
	+ Congés conventionnels ;
	+ Repos obligatoire.

Il est rappelé la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi qu’une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

* **Entretiens individuels**

Chaque année, quatre entretiens individuels seront organisés avec chaque salarié concerné selon la périodicité suivante:

* + un premier entretien est organisé à l’occasion de l’entretien annuel d’évaluation aux fins d’examiner l’application du forfait sur l’année écoulée et prévenir les éventuelles difficultés sur l’année à venir.
	+ trois entretiens organisés tous les trimestres aux fins de procéder à un bilan d’étape sur l’utilisation du forfait et de prévenir le risque d’un dépassement du volume annuel de travail,

Au cours de chacun de ces entretiens, il sera fait un point avec le salarié notamment sur:

* + sa charge de travail,
	+ l’organisation de l’activité, dans son service et dans l’entreprise,
	+ l’état des jours non travaillés pris et non pris,
	+ l’amplitude de ses journées de travail,
	+ la durée des trajets professionnels, le cas échéant,
	+ la rémunération,
	+ l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
	+ le recours au télétravail,

L’objectif est de vérifier l’adéquation entre la charge de travail et le nombre de jours travaillés.

Ainsi, à l’occasion de ces entretiens, le salarié pourra indiquer à son responsable hiérarchique s’il estime sa charge de travail excessive. Ils arrêteront conjointement les mesures de prévention et de règlement des éventuelles difficultés mises en lumière. Le salarié pourra également solliciter un entretien supplémentaire avec son manager ou la Direction, si nécessaire.

Dans l’hypothèse d’un stock de jour non pris anormalement élevé, le salarié pourra se voir imposé par la direction un calendrier de jours de repos obligatoire.

En tout état de cause, les éléments de suivi et de contrôle indiqués ci-dessus ne remettent pas en cause l’autonomie dont dispose le salarié dans l’organisation de son emploi du temps et son objet porte uniquement sur le décompte des journées ou demi-journées de travail au titre du forfait et sur le respect des garanties prévues par les parties.

* **Procédure d’alerte en cas de dysfonctionnement afférents à la charge de travail, à l’amplitude des journées de travail et à l’équilibre entre vie privée/vie professionnelle**

En sus des entretiens trimestriels, le salarié a la possibilité à tout moment en cours d’année, s’il constate des difficultés sérieuses quant à l’organisation et la charge de travail ou un isolement professionnel, d’émettre par écrit une alerte auprès de sa hiérarchie et de la Direction qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera dans un compte-rendu écrit les mesures correctives adoptées et s’assurera de leur suivi.

A la demande du salarié, cet entretien se déroulera en présence d’un ou plusieurs membres du CSE.

En outre, l’employeur qui constate que l’organisation du travail adoptée par le salarié et/ou sa charge de travail conduisent à des situations anormales, la hiérarchie du salarié ou la Direction a la faculté d’organiser un rendez-vous avec ce dernier afin de faire le point sur les difficultés constatées et mettre en œuvre des actions correctives.

* **Suivi médical**

Le salarié soumis au forfait annuel en jours peut à tout moment, dès lors qu’il l’estime nécessaire, demander à sa hiérarchie que soit organisée une visite médicale afin de prévenir les risques éventuels sur sa santé physique et mentale.

L’employeur s’engage à tout mettre en œuvre pour qu’une telle visite médicale soit organisée dans les plus brefs délais

#### DROIT A LA DECONNEXION

L’employeur veille à ce que les salariés aient la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à leur disposition.

À cet effet, une communication auprès du personnel sera réalisée sur la faculté de chacun de mettre en veille les outils de communication portables, d’une part et l’absence de toute sanction disciplinaire lorsque le salarié n’a pas pu être joint pendant sa période de repos, d’autre part.

Ainsi, les salariés concernés par une convention de forfait annuel en jours s’efforceront à leur initiative, de faire un usage limité voire totalement nul, afin de respecter leur temps de repos, des moyens de communication technologiques.

Enfin, le salarié qui constate qu’il n’est pas en mesure de respecter les durées minimales de repos doit avertir sans délai l’employeur afin de trouver une solution alternative.

#### REALISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE (JSO)

Les conventions de forfaits jours des cadres prévoient que ces derniers doivent travailler 201 jours, journée de solidarité incluse.

Ainsi, pour les cadres en forfait jours, la JSO est comprise dans leur forfait et un jour identique pour tous sera identifié comme tel avant le 31 décembre sur le bulletin de paie.

Pour les cadres qui, exceptionnellement, n’atteindront pas le forfait annuel de 201 jours, un congé de fractionnement ou d’ancienneté ou un Jour de repos obligatoire leur sera décompté avant le 31 décembre.

## DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

* Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à :
	+ la durée légale hebdomadaire du temps de travail de 35 heures,
	+ la durée mensuelle qui résulte de la durée légale hebdomadaire de 35 heures calculée sur un mois,
	+ la durée annuelle qui résulte de la durée légale hebdomadaire de 35 heures calculée sur l’année.

Par principe, la durée du travail des salariés à temps partiel est répartie sur l’année dans les conditions fixées à l’article 2.4.1 du présent accord.

Toutefois, certaines catégories de personnel à temps partiel peuvent bénéficier d’un décompte de la durée du travail sur la semaine ou le mois conformément à leur contrat de travail. À ce jour, il s’agit des contrats étudiants, des salariés à mi-temps thérapeutique, des salariés en congé individuel de formation à temps partiel, de tout salarié en contrat de moins de 1 mois et des salariés en CDDU (personnels intermittents) qui sont exclus du dispositif du temps partiel annualisé.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d’un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Il est rappelé que les salariés en temps partiel annualisé bénéficient des dispositions et garanties accordées aux salariés à temps plein.

### TEMPS PARTIEL ANNUALISE

### DEFINITION

Conformément aux articles L.3123-1 et suivants du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail annuelle est inférieure à la durée annuelle résultant du présent accord, soit 1607 heures (journée de solidarité incluse).

Dans le but de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les salariés à temps partiel pourront dans le cadre de leur horaire contractuel, voir leur horaire organisé sur une base annuelle.

La base minimum pour ce type de contrat de travail est de 24 heures par semaine, soit 1.104 heures par an, sauf demande expresse et écrite du salarié.

#### PERIODE DE REFERENCE ET VARIATION DE LA DUREE MOYENNE CONTRACTUELLE

La durée du travail des salariés sera répartie et appréciée sur la période de référence de 12 mois ou sur la durée du contrat (pour tout contrat inférieur à 12 mois) afin de tenir compte des fluctuations de la charge de travail.

Cette période annuelle de décompte correspond à la période débutant le 1er septembre de l’année N et se terminant le 31 aout de l’année N+1. La première période d’application de l’annualisation au titre du présent accord prendra effet, à compter du 1er septembre 2020.

Sur cette période de référence de douze mois consécutifs ou sur la période du contrat (pour tout contrat inférieur à 12 mois), la durée hebdomadaire du travail peut varier, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de la base horaire hebdomadaire moyenne contrat se compensent arithmétiquement sur l’année, sans pouvoir atteindre le niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne ou de 1607 heures sur l’année. Les éventuelles heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail prévue au contrat des salariés seront ainsi calculées en fin de période de référence.

Il est rappelé que le volume d’heures complémentaires ne peut excéder le tiers de la durée annuelle.

#### LISSAGE DE LA REMUNERATION

La rémunération des salariés concernés sera lissée et versée mensuellement sur une base de 12 mois civils par période de référence.

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

En cas d’absences non rémunérées, la retenue pour absence est opérée en fonction du nombre d’heures qu’aurait dû accomplir le salarié pendant l’absence.

#### HEURES COMPLEMENTAIRES

Conformément à l’article L.3123-20 du Code du travail, le nombre d’heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel au cours de la période annuelle de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée de travail prévue dans le contrat.

Lorsque les heures complémentaires dépassent le 1/10 de la durée contractuelle annuelle du travail, les heures complémentaires au-delà du 1/10e bénéficient de la majoration prévue à l’article L3123-21 du code du travail, soit 25 %.

Les heures complémentaires dont le volume est constaté en fin de période ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne ou de 1607 heures sur l’année.

#### HAUSSE DURABLE DE L’HORAIRE CONTRACTUEL

Lorsque sur une année, l’horaire moyen réellement effectué par les salariés aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l’année, l’horaire prévu dans le contrat sera, en application de l’article L 3123-35 du Code du Travail, modifié, sous réserve d’un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l’horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l’horaire moyen réellement effectué.

#### SUIVI DE L’ANNUALISATION

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié.

#### ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT, INDEMNITES

* En cas d’embauche en cours de période de référence, le temps de travail est établi de la date d’embauche jusqu’au 31 aout au prorata du temps de présence.
* En cas de sortie en cours de période de référence, s’il est constaté un écart entre le nombre d’heures réalisées et la rémunération versée, il sera opéré une régularisation dans le cadre de son solde de tout compte dans les conditions prévues ci-après.

En cas de régularisation du fait d’un nombre d’heures effectuées supérieures au nombre d’heures payées du fait de l’annualisation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Comme le prévoit l’article VI 10 de la CCN des entreprises artistiques et culturelles, le salarié quittant l'entreprise et n’ayant pas récupéré les heures effectuées en deçà du nombre d’heures moyen hebdomadaire base contrat en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

* Compteur des heures d’annualisation : valorisation des heures d’absence

En cas d’interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie , maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l’horaire planifié de la semaine considérée ainsi que chaque journée d’interruption est comptabilisée sur la base de l’horaire planifié sur cette journée.

Lorsque la durée de l’absence ne permet plus une planification, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l’horaire hebdomadaire moyenne contractuelle de référence et chaque jour d’interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière.

* Heures d’absence et indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

#### HORAIRES DE TRAVAIL : COMMUNICATION ET CHANGEMENTS

Les horaires de travail sont définis individuellement selon les spécificités des métiers.

Ils sont remis soit en version papier soit en version dématérialisée, deux semaines à l’avance.

L’activité de l’EPIC LES NUIT DE FOURVIERE, est soumise à des aléas nécessitant de pouvoir adapter en conséquence la planification, en particulier pendant la période du festival.

Cet ajustement de l’organisation du travail doit permettre d’assurer une continuité de l’activité et de répondre avec la nécessaire réactivité, dans des délais courts, à toutes demandes d’intervention.

L’entreprise informe le salarié de toute modification de l’organisation du travail au moins 7 jours calendaires avant la date effective de ce changement. La modification de l’organisation du travail s’entend comme la modification des jours travaillés et des jours de repos hebdomadaire, à l’exclusion des changements d’heures de début et de fin de poste qui ne sont pas soumis à un délai de prévenance.

Il pourra être dérogé à ce délai de prévenance en cas de circonstances exceptionnelles ou d’urgence (besoin de remplacement lors d’une absence non prévue, maladie, accident du travail, survenance du fait d’un tiers lié à l’exploitation ( notamment du fait d’un co contractant), …).

Dans ce cas, et comme l’autorise l’article L.3123-24 du Code du travail :

* + en cas d’information portée à la connaissance du salarié entre 6 jours et 3 jours avant la date effective du changement : Un repos compensateur d’une durée de 1 heure à prendre dans un délai de 3 semaines pour chaque dérogation au délai de prévenance ;
	+ en cas d’information entre 2 jours et 1h00 avant la date effective du changement : le salarié percevra un repos compensateur d’une durée de 2 heures à prendre dans un délai de 3 semaines pour chaque dérogation au délai de prévenance et devra donner son accord.

### TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE OU MENSUEL DE DROIT COMMUN

#### BENEFICIAIRES

Par exception, certaines catégories de personnel à temps partiel peuvent bénéficier d’un décompte de la durée du travail sur la semaine ou le mois conformément à leur contrat de travail.

A ce jour, il s’agit des contrats étudiants de moins de 26 ans, des salariés à mi-temps thérapeutique, des salariés en congé individuel de formation à temps partiel, des contrats d’une durée de moins d’1 mois.et des salariés en CDDU (personnels intermittents) qui sont exclus du dispositif du temps partiel annualisé.

#### CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail ou l’avenant comportera les mentions suivantes :

* + La qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée du travail convenue hebdomadaire ou mensuelle ;
	+ La répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois de cette durée du travail ;
	+ Les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition des horaires peut intervenir ;
	+ Les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié ;
	+ Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

#### HEURES COMPLEMENTAIRES

Conformément à l’article L.3123-20 du Code du travail, il peut être demandé à tout salarié à temps partiel d’effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail prévue dans le contrat de travail, sans que cela puisse avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures.

Lorsque les heures complémentaires dépassent le 1/10 de la durée contractuelle hebdomadaire du travail, les heures complémentaires au-delà du 1/10 ème bénéficient de la majoration prévue à l’article L3123-21 du code du travail, soit 25 %.

# DISPOSITIONS FINALES

## SUIVI DE L’ACCORD

Une commission est constituée pour assurer le suivi du présent accord, composée de la façon suivante :

* + Deux membres titulaires du CSE désignés en son sein;
	+ Deux représentants de la direction ; elle pourra s’adjoindre en fonction de l’ordre du jour des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la nouvelle organisation induite.

Cette commission se réunira une fois par an afin d’analyser les éventuelles difficultés d’application du présent accord et étudier les solutions d’amélioration du dispositif.

Les réunions seront présidées par le chef d’entreprise ou l’un de ses représentants.

## DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er septembre 2020, (sauf disposition expresse contraire), sous réserve de sa signature par les membres titulaires du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en leur faveur lors des dernières élections professionnelles et sous réserve d’accomplissement des formalités de dépôt.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Afin de permettre de démarrer le nouveau dispositif d’annualisation du temps de travail prévu au présent accord à compter du 1er septembre 2020, les parties conviennent de réduire la période de référence actuellement en cours du précédent dispositif de « modulation » (qui devrait prendre fin le 31 décembre 2020) au 31 août 2020.

Il en résulte que les comptes de compensation des salariés concernés seront soldés à cette date sur la base d’une période de référence réduite à due proportion (du 1er janvier 2020 au 31 août 2020).

De même, et afin de tenir compte du changement de la période de référence du forfait jours désormais appréciée sur la période allant du 1er septembre de l’année N au 31 août de l’année N+1 et qui doit démarrer à compter du 1er septembre 2020, les compteurs des salariés concernés seront exceptionnellement soldés à cette date sur la base d’une année incomplète au titre de la précédente période annuelle de référence (du 1er janvier 2020 au 31 août 2020).

Pour solder les compteurs à la date du 31 août 2020, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis, ceci leur ouvrant droit à un nombre de jours de repos au prorata du nombre de jours de travail effectifs, par le nombre théorique de jours de travail en année pleine.

Chaque salarié sera informé par la direction du solde de ses compteurs réalisé au titre des précédentes périodes de la modulation et du forfait jours (du 1er janvier 2020 au 31 août 2020).

## REVISION ET DENONCIATION

Toute modification du présent accord devra faire l’objet de la signature d’un avenant de révision selon les mêmes conditions de conclusion.

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

## DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de compétent.

Cet accord fera également l’objet d’une publication anonymisé sur le site *« LEGIFRANCE »* conformément aux nouvelles obligations prévues par l’article L.2231-5-1 du Code du travail.

Il sera affiché sur les tableaux d’information du personnel.

Fait à Lyon le 04/03/2021

En 5 exemplaires

**Pour l’EPIC LES NUITS DE FOURVIERE Pour les membres Titulaires du CSE**

**Monsieur XXXX** **Madame XXXX**

 **Madame XXXX**