

Accord d'Entreprise relatif à l'aménagement temporaire du temps de travail lié à la gestion de crise COVID 19

Entre :

L'Association « Le Clos du Nid », dont le Siège Social est situé Quartier de Costevieille - 48100 Marvejols,

Représentée par Monsieur Patrick JULIEN, en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et,

L'Organisation Syndicale CFDT, représentée par Monsieur Vincent PRADEILLES, délégué syndical central,

L'Organisation Syndicale La CGT, représentée par Monsieur Pascal DELPORTE, délégué syndical central,

L'Organisation Syndicale FO, représentée par Monsieur Olivier FOLCHER, délégué syndical central.

D'autre part,

Préambule :

Afin de gérer aux mieux la période particulière du COVID 19 du fait de l'impérieuse nécessité de maintenir l'activité des établissements au service des usagers, il a été nécessaire d'adapter l'organisation du travail afin de mettre en œuvre des mesures de distanciation sociale et de barrières dans l'objectif de protéger les personnes accueillies et les collaborateurs.

Il a été convenu de modifier la prise en charge des usagers afin de mobiliser le moins d'intervenants possible au quotidien tout en garantissant un accompagnement le plus adapté possible en terme de qualité.

Cette décision a impacté en premier lieu la durée du travail, mais aussi la gestion des congés et ce du fait de l'engagement premier de l'Association de maintenir le niveau de rémunération.

Ainsi, dès le 13 mars 2020, une note relative à la gestion de crise COVID-19 a été transmise à l'ensemble des collaborateurs afin d'assurer la continuité des activités.

Dans un souci de protection globale, l'Association le Clos du Nid et les organisations syndicales signataires ont convenu de s'associer dans la recherche d'une nouvelle organisation du travail.

Du fait de la mobilisation de chacun à son niveau, de la recherche permanente du consensus, de l'équité et de la nécessaire solidarité face aux difficultés rencontrées, un climat de confiance a pu s'installer au bénéfice du maintien de la prise en charge des usagers et s'en sont suivis de nombreuses décisions adaptatives pour faire face, de la manière la plus réactive et appropriée, à cette crise qui a des conséquences tant sociales qu'économiques.

En effet, dès le 24 Mars 2020, une réunion nommée COPIL RH COVID 19 a été mise en place afin, entre autres, de faire un point hebdomadaire au niveau associatif sur l'évolution de la situation, de l'adéquation des ressources humaines aux besoins exprimés par les établissements et ce en lien avec les représentants du personnel.

Dès l'origine de la crise les parties se sont engagées à ce que ni l'Association, ni les collaborateurs ne puissent tirer le moindre profit financier au titre de la gestion de cette crise sanitaire notamment du fait que les organismes financeurs maintiennent leurs dotations.

Malgré la situation d'urgence et le pouvoir particulièrement étendu mis à disposition des employeurs, le dialogue social a toujours été privilégié au sein de l'Association et les parties conviennent de l'intérêt de formaliser les décisions prises au niveau Associatif, c'est pourquoi il est établi le présent Accord d'Entreprise dont les dispositions sont, par nature, temporaires.

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des salariés en situation de travail sur site, en télétravail ou « mobilisable », c'est-à-dire en situation d'autorisation d'absence rémunérée du fait de la fermeture ou de la baisse d'activité de l'établissement et pour l'ensemble des Etablissements de l'Association.

Article 2 : OBJET

Dès le début de la gestion de crise COVID 19, l'Association s'est engagée par écrit à maintenir les niveaux de rémunération des collaborateurs en situation de travail, de télétravail, ou mobilisable et le présent Accord a maintenant pour objet, du fait de l'adaptation des organisations pour la gestion de cette crise, de modifier temporairement les Accords d'Usage, d'Entreprise relatifs au temps de travail, à la prise de congés de tous types.

Article 3 : DUREE – REVISION - DENONCIATION DE L'ACCORD

Durée

Cet Accord est mis en place pour une durée déterminée jusqu'au 13 Septembre 2020, durée estimée liée à la gestion de crise COVID 19 et période qui nécessite par mesure sanitaire la mise en œuvre d'organisations spécifiques à la gestion de cette crise.

Chacun des Etablissements concernés aura la possibilité de revenir à un fonctionnement normal de manière différencié, auquel cas le présent Accord d'Entreprise ne sera plus applicable à ce périmètre après information du CSE et des salariés par la Direction.

Si nécessaire, la durée du présent Accord pourra être prorogée par simple Avenant, selon les modalités prévues pour sa révision.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, les parties se rencontreront dans un délai d'une semaine.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part les organisations syndicales signataires.

Article 4 : DATE D'EFFET

Le présent accord est mis en place à compter du 16 Mars 2020.

Article 5 : LE MAINTIEN DU NIVEAU DE REMUNERATION

Pour toutes les personnes en situation de travail, de télétravail et mobilisables, l'Association s'engage à maintenir la rémunération mensuelle en fonction de l'horaire théoriquement travaillé, c'est-à-dire en fonction du planning initialement prévu.

Cela exclut donc toute absence qui ne permet pas au salarié d'être mobilisé.

Seul des éventuels dépassements de l'horaire contractuel de référence du fait d'une situation de travail effective permanente sur la totalité de la période pourront être pris en compte au titre d'heures à récupérer.

Ainsi, concernant les primes liées à des contraintes, sujétions, le maintien du paiement de celles-ci sera réalisé mensuellement sur la base de l'horaire théoriquement travaillé (planning initial) ou en fonction des horaires effectivement réalisés s'ils s'avéraient que cela soit plus favorable.

(Annexe 1 : exemple A)

Article 6 : LE TEMPS DE TRAVAIL

Il a été nécessaire d'adapter l'organisation du travail dans l'objectif de protéger les personnes accueillies, les collaborateurs et il a été convenu de mobiliser le moins d'intervenants possible au quotidien (afin de limiter les déplacements et les contacts), tout en garantissant un accompagnement le plus adapté possible en terme de qualité.

D'une part, de nouveaux cycles d'horaires de travail peuvent être mis en place après une information préalable du CSE du périmètre concerné.

Ces nouveaux cycles temporaires peuvent exceptionnellement prévoir un temps de travail dont la durée moyenne est inférieure à 35 heures.

L'Association s'engageant à maintenir le niveau de rémunération, les salariés alors concernés ne sont en aucun cas en situation d'« heures dues » à ce titre et seront considérés comme ayant réalisé leur temps de travail habituel.

D'autre part, il est convenu la possibilité de mettre en place à titre temporaire au sein de chaque établissement un horaire journalier de 12 heures.

Dans ce cas, il est obligatoire de mettre en place un horaire en cycle et de le communiquer pour information préalable du CSE du périmètre concerné.

De plus, sauf situation exceptionnelle, il ne pourra être accolée plus d'1 journée de travail à une journée de 12 heures.

Enfin si nécessaire, un collaborateur pourra être amené à travailler hebdomadairement jusqu'à 4 jours en horaire de 12 heures, soit un temps de travail de 48 heures maximum.

Article 7 : LES CONGES PAYES ANNUELS, D'ANCIENNETE ET SUPPLEMENTAIRES

A ce jour, l'Association n'envisage pas de recourir aux modalités prévues par l'ordonnance 2020-323 du 25 Mars 2020 et de négocier entre autres le fait d'imposer la prise de congés de tous types ou des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

Ainsi, en application de la législation en vigueur, les congés payés annuels et congés d'ancienneté acquis pour la période 2019/2020 devront être impérativement soldés avant le 30 Avril 2020 aux risques qu'ils soient perdus. Toutefois pour raison de service, le Directeur peut demander à ce qu'il y ait un report au-delà de cette période.

D'autre part, à ce jour la période de prise de congé principal est maintenue par principe et la validation des desideratas auprès des collaborateurs sera réalisé avant fin mai selon le fonctionnement habituel auprès des CSEE.

(Il s'agit d'une validation de principe qui, si le mode dégradé est maintenu au moment du départ, nécessitera des éventuels réajustement concernant la date de début d'absence qui devra correspondre au premier jour travaillé du nouvel horaire.)

Si la situation le nécessite, l'Association demandera l'ouverture de négociation pour appliquer certaines modalités prévues par l'ordonnance 2020-323 du 25 Mars 2020.

Concernant les congés payés supplémentaires dits « trimestriels, les modalités d'acquisition continuent à s'appliquer en application de la convention collective et/ou des Accords spécifiques.

Toutefois, la situation particulière, non prévue par la législation, d'«arrêt de travail dérogatoire pour un collaborateur non malade devant garder son enfant » n'étant pas prévu par la législation, cette absence ne générera aucun droit.

Ainsi, l'ouverture des droits sera effective au prorata par quinzaine de présence mensuelle.
(Annexe 1 : Exemple B)

Article 8 : LES JOURS FERIES

L'Association s'engageant à maintenir le niveau de rémunération mensuel, en fonction du cycle théoriquement travaillé, la prime de jours fériés sera versée à chaque collaborateur même si le jour férié n'est pas travaillé et ce conformément à l'article 5 du présent Accord.

Toutefois dans cette situation de jours férié non travaillé (planning initial), le collaborateur ne bénéficiera pas du repos compensateur conventionnellement prévu, la contrainte n'ayant pas été effective.

De plus, étant donné que l'Association maintient le niveau de rémunération normalement perçue et dès lors que les heures de travail effectivement réalisées durant toutes la période de gestion de crise sont moindres par rapport à la durée de référence alors les jours fériés correspondant à un jour non travaillé ne généreront pas de repos compensateurs, le jour férié étant considéré comme chômé.

Article 9 : COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION

Sur demande express d'une partie signataire, une commission de suivi et d'interprétation constituée des membres du COPIL RH se réunira dans un délai d'une semaine.

Article 10 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Le présent accord donnera ensuite lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, à savoir qu'il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TélAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du code du travail et il sera transmis un exemplaire original auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Mende.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage des établissements et services de l'Association. Cet accord sera également accessible sur l'Intranet de l'Association.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L.2231-5-1 du code du travail.

Article 11 : ACTION EN NULLITE

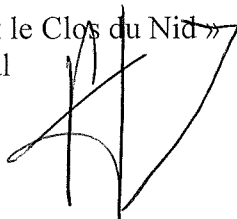
Conformément aux dispositions de l'article L.2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Marvejols, le 12 Mai 2020

Pour l'Association « le Clos du Nid »
Le Directeur Général
Patrick JULIEN



Pour le syndicat CFDT
Le Délégué Syndical Central
Vincent PRADEILLES



Pour le syndicat La CGT
Le Délégué Syndical Central
Pascal DELPORTE

Pour le syndicat FO
Le Délégué Syndical Central
Olivier FOLCHER



ANNEXE 1

Exemple A :

S'agissant du maintien du niveau de rémunération mensuelle à minima en rapport avec l'horaire théorique ;

Situation 1 : Un collaborateur dont le niveau de rémunération total (base + primes = 1 650 + 150) était initialement de 1 800 Euros Brut selon l'horaire théorique, se verra maintenir ce niveau de salaire même si celui-ci n'aura pas été amené à réaliser la totalité des heures de travail prévues d'une part, et même si d'autre part il n'aura pas subi les contraintes justifiant le paiement des primes initialement prévues.

Ainsi, à minima ce collaborateur percevra 1 800 Euros.

Situation 2 : Si le collaborateur n'a pas été amené à réaliser la totalité des heures de travail prévues et si le nombre de contraintes, sujétions subies effectivement nécessite le paiement de primes d'un montant plus important alors cette situation plus favorable sera prise en compte pour le versement de la rémunération. (Base + Primes = 1650 + 200 = 1 850 Euros).

Attention, il ne s'agit pas d'une mesure cumulative entre la situation 1 et la situation 2.

Ainsi si sur le mois concerné le premier dimanche n'est pas travaillé mais que le second dimanche de ce même mois l'est alors le salaire est maintenu.

En effet, il ne s'agit en aucun cas de maintenir la prime du dimanche théoriquement travaillé et d'y cumuler le montant de la prime du second dimanche qui lui a été effectivement travaillé.

Toutefois, si un seul dimanche devait être travaillé sur ce même mois et que le collaborateur a été amené à travailler 2 dimanche, alors la prime de dimanche sera versée 2 fois.

Enfin, la période de référence étant le mois, il n'y a pas de calcul à établir sur une période plus longue.

Situation 3 : Si sur le mois concerné le collaborateur devait théoriquement travailler un jour férié et qu'il ne l'est pas alors le paiement de la prime relative à ce jour férié est maintenu.

Si ce même collaborateur le mois suivant travaille un jour férié alors que théoriquement il ne devait pas le travailler alors la prime lui sera versée.

En effet, la référence étant le salaire mensuel, il ne s'agit en aucun cas de comptabiliser, sur toute la période de crise, la totalité des jours fériés théoriquement travaillés et qui ne l'ont pas été afin de comparer avec le nombre de jours fériés réellement travaillés.

Exemple B :

Dans le cadre des absences non prévues par la législation, d'«arrêt de travail dérogatoire pour un collaborateur non malade devant garder son enfant », l'ouverture des droits sera effective au prorata par quinzaine de présence mensuelle, à savoir :

Situation 1 : Pour un collaborateur concerné par l'acquisition potentiel de 3 jours par trimestre.

Si durant un mois du trimestre concerné, le collaborateur n'a été présent qu'une semaine du fait d'une absence dérogatoire au titre de la garde d'enfant alors il ne va acquérir aucun congé trimestriel au titre de ce mois.

Si sur ce même mois, le collaborateur a été présent à minima 15 jours du fait d'une absence dérogatoire au titre de la garde d'enfant alors il va acquérir 1 congé trimestriel au titre de ce mois.

Situation 2 : Pour un collaborateur concerné par l'acquisition potentiel de 6 jours par trimestre.
Si durant un mois du trimestre concerné, le collaborateur n'a été présent qu'une semaine du fait d'une absence dérogatoire au titre de la garde d'enfant alors il ne va acquérir aucun congé trimestriel au titre de ce mois.

Si sur ce même mois, le collaborateur a été présent à minima 15 jours du fait d'une absence dérogatoire au titre de la garde d'enfant alors il va acquérir 1 congé trimestriel au titre de ce mois.