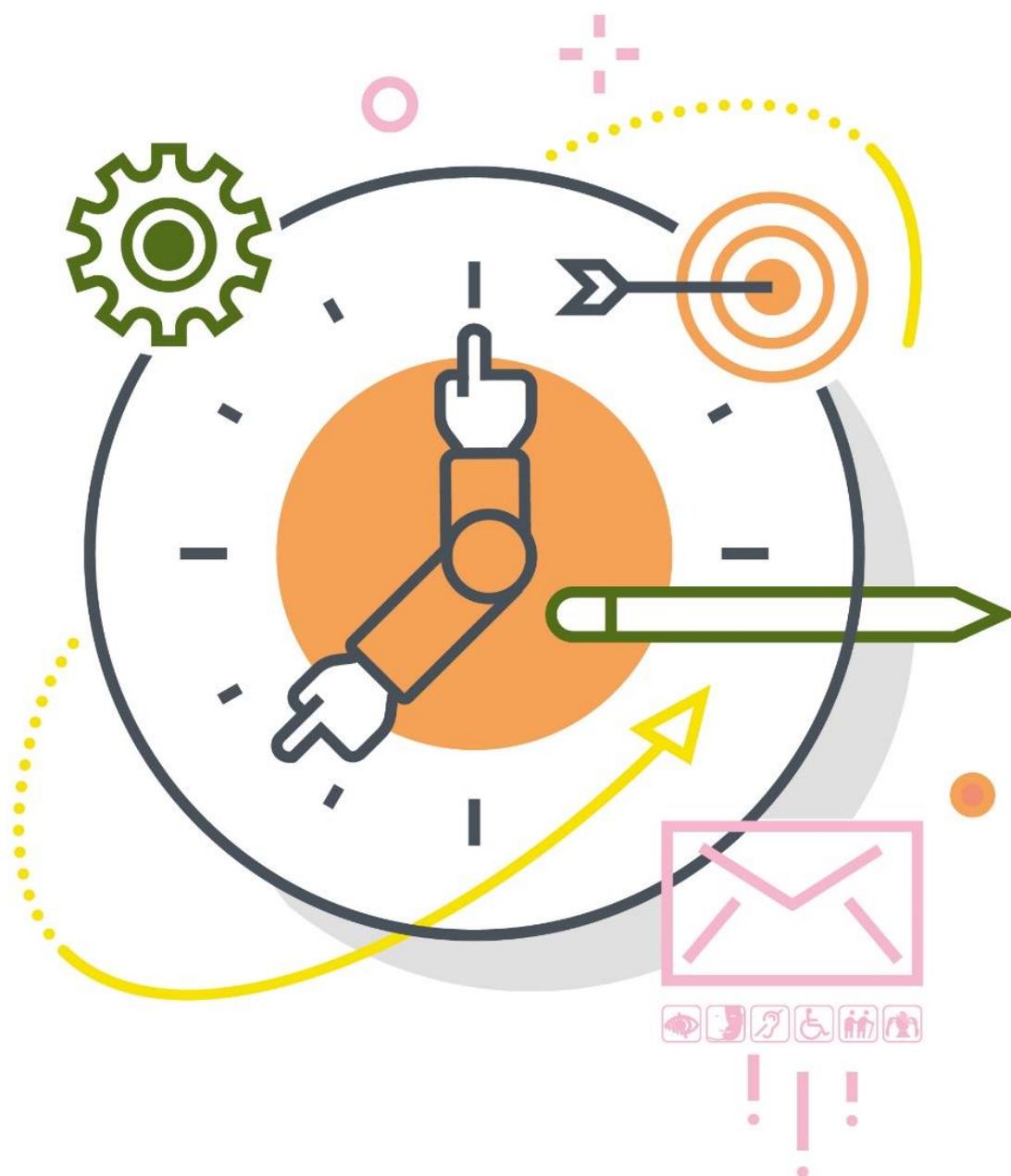


GUIDE PRATIQUE

la durée du temps de travail à l'APAJH

Congès, compte-épargne temps, forfait jours



Sommaire

Un nouvel accord d'entreprise à l'APAJH.....	3
Les congés payés	4
Que change l'accord temps de travail au regard des congés payés ?	4
Les Congés Annuels Supplémentaires (CAS).....	6
Comment s'acquièrent les CAS ?.....	6
Combien de CAS acquiert-on au cours du trimestre ?.....	6
Les absences impactent-elles l'acquisition des CAS ?	6
Sur quelle période les CAS doivent-ils être pris ?	7
L'employeur peut-il poser unilatéralement tout ou partie des CAS ?.....	7
Les CAS peuvent-ils être reportés d'une année civile sur l'autre ?	8
Le Compte Epargne Temps (CET)	9
Quels jours peuvent être épargnés dans le CET ?	9
Comment utiliser les jours épargnés dans mon CET ?	10
Que devient mon CET si je quitte la Fédération APAJH ?	12
Le forfait jours	13
Qu'est-ce qu'une convention de forfait en jours ?	13
A qui s'adresse une convention de forfait en jours ?.....	13
Comment fonctionne le forfait jours ?	13
Le don de jours de congés	15
L'articulation de l'accord d'entreprise avec les autres règles conventionnelles	16

Un nouvel accord d'entreprise à l'APA JH



Le 27 septembre 2022, j'ai eu le grand plaisir de signer l'accord d'entreprise relatif à la durée du temps de travail pour la Fédération APA JH aux côtés de Jean-Louis Garcia, président de la Fédération APA JH, Alain Carrière, délégué pour la Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT et Fabrice Bayet, délégué pour la Fédération Santé Action Sociale CGT.

L'ensemble des acteurs de cet accord a fait preuve d'un véritable « esprit de responsabilité ». Les partenaires n'ont jamais rompu le dialogue. Chacun a écouté et a apporté des contributions afin de défendre l'intérêt des salariés, et cela, sans jamais ignorer la réalité des structures.

Jean-Louis Garcia a souligné « une avancée et une véritable garantie pour l'ensemble des professionnels ». Il a aussi salué l'engagement de tous les acteurs de cette négociation qui s'est déroulée sur les 18 derniers mois. Le président a également insisté sur l'engagement du Conseil d'administration de veiller au maintien de la qualité de l'accompagnement par la création de postes.

Outre la vision toujours constructive, chacun a pu s'exprimer en confiance, être ferme parfois, mais toujours gardant à l'esprit l'intérêt des professionnels, sur l'ensemble du territoire.

Concrètement, cet accord prend pleinement effet le 1^{er} janvier 2023.

Il ouvre de nouveaux droits et une égalité de traitement pour les salariés de la Fédération dont notamment :

- *L'attribution de jours de congés annuels supplémentaires (CAS, ancien congés trimestriels) pour tous les salariés qui n'en bénéficiaient pas; cela représente plus de 1100 salariés concernés.*
- *Le don de congés pour des parents d'enfant gravement malade ou pour des « proches aidants »*
- *La mise en place d'un compte épargne temps (CET) pour tous*
- *Une harmonisation des organisations du temps de travail et une clarification des règles d'application.*

Ce guide vous présente les principaux éléments de cet accord. Les équipes ressources humaines restent à votre disposition pour répondre à vos questions sur l'organisation de votre temps de travail.

Jean-Louis Leduc
Directeur général

Les congés payés

Que change l'accord temps de travail au regard des congés payés ?

1. L'acquisition et le décompte des congés payés en jours ouvrés

Désormais l'acquisition et le décompte des congés payés annuels s'effectuent en jours ouvrés.

Chaque salarié acquiert en conséquence **25 jours ouvrés** de congés payés sur la période de référence courant du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Cette nouveauté ne change rien au nombre de jours de congés dont bénéficie le salarié puisque 25 jours ouvrés correspondent à 30 jours ouvrables, soit 5 semaines de congés payés.

Jours ouvrés et jours ouvrables, de quoi parle-t-on ?



Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) ;
- les jours fériés pendant lesquels l'entreprise ne travaille pas.

Une semaine sans jour férié comprend :

- 5 jours ouvrés : ce sont généralement les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi
- 6 jours ouvrables : tous les jours de la semaine sauf celui de repos hebdomadaire (le dimanche en général).

2. L'impact des absences pour maladie sur l'acquisition

En cas d'absence pour maladie, que son origine soit professionnelle ou non, le salarié concerné continuera d'acquérir des congés payés pendant une durée au plus égale à 12 mois d'absence continus.

Au-delà d'une absence de plus de 12 mois, le salarié cesse d'acquérir des congés payés.

3. La prise obligatoire de 2 semaines de congés payés

Comme auparavant, les congés payés se prennent sur la période allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Le salarié doit néanmoins prendre au minimum 2 semaines de congés payés sur la période allant du 1^{er} juin au 31 octobre de l'année en cours.

4. Le report

Si le salarié n'a pas pris l'intégralité de ses droits à congés payés il peut en affecter une partie sur son compte épargne temps dans la limite de la 5^{ème} semaine de congés payés, ou les reporter.

Le report des congés non pris ne peut se faire que sur l'année civile N+1.

Au-delà de cette période les congés payés reportés non pris seront perdus.

EXEMPLE

Un salarié bénéficie de 25 jours de CP à prendre du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023.

Durant la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023, le salarié pose 20 jours de CP.

Il lui reste donc un solde de 5 jours à prendre sur l'année civile N+1 soit avant le 31 décembre 2024.

Les Congés Annuels Supplémentaires (CAS)

L'accord d'entreprise généralise l'**attribution de congés annuels supplémentaires (CAS) à tous les salariés de la Fédération APAJH.**

Ces congés remplacent les congés trimestriels dont bénéficiaient une partie des salariés.

Comment s'acquièrent les CAS ?

Les CAS s'acquièrent au fur et à mesure de chaque trimestre, excepté le trimestre comprenant les congés payés annuels (3^{ème} trimestre : juillet / août / septembre).

Les CAS sont acquis en **jours ouvrés**.

Combien de CAS acquiert-on au cours du trimestre ?

Le nombre de CAS acquis est fonction de l'emploi du salarié et/ou du type d'établissement (EA). Le nombre de jours de CAS, quel que soit le type de structure, est de :

- 18 jours par année civile (6 jours x 3 trimestres) pour les **personnels éducatifs et les aides-soignants** ;
- 15 jours par année civile (5 jours x 3 trimestres) pour les **personnels paramédicaux (hors aides-soignants) / psychologues** ;
- 9 jours par année civile (3 jours x 3 trimestres) pour les **personnels logistique, transport, entretien, services généraux, les personnels administratifs et les médecins** ;
- 6 jours par année civile (2 jours x 3 trimestres) pour les **salariés des entreprises adaptées**, quel que soit l'emploi occupé ;
- 9 jours par année civile (3 jours x 3 trimestres) pour les **salariés en forfait-jours** (*voir la rubrique « Le forfait-jour »*).

Les absences impactent-elles l'acquisition des CAS ?

Oui.

Lorsque le salarié est absent pour une durée supérieure à 14 jours calendaires continus ou discontinus sur le trimestre, quel que soit le motif de l'absence (notamment pour maladie, congé maternité/paternité, arrêt consécutif à accident du travail, congé parental/présence parentale, formation, etc. ...), les droits à CAS sont proratisés.



EXEMPLES

1. Un aide-soignant acquiert 6 jours par trimestre soit 2 jours par mois. Il est absent du 1^{er} au 15 mars inclus. Son droit à CAS sera réduit d'1 jour.
2. Un aide-soignant acquiert 6 jours par trimestre soit 2 jours par mois. Il travaille du lundi au vendredi. En début de trimestre il est absent pour maladie à compter du vendredi puis revient le lundi suivant (3 jours calendaires d'absence sont décomptés). Plus tard dans le trimestre il s'absente à compter du lundi de la semaine N et revient travailler le vendredi de la semaine N+1 (11 jours calendaires d'absence). Au total il aura été absent 14 jours calendaires, son droit à CAS sera donc réduit d'1 jour.

Sur quelle période les CAS doivent-ils être pris ?

Les CAS sont pris sur l'année civile.

Ainsi les jours acquis les deux premiers trimestres de l'année, peuvent être posés sur le 3^{ème} et/ou le dernier trimestre de l'année.

Sous réserve de l'accord de l'employeur, les CAS peuvent être pris de manière non consécutive, par journée entière ou demi-journée.



EXEMPLES

1. Un aide-soignant qui a acquis 12 jours de CAS entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année N peut demander à poser 10 jours au mois de novembre de l'année N.
2. Un psychologue qui a acquis 10 CAS entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année N peut demander à poser 9.5 jours au mois juillet de l'année N et 0.5 jour au mois d'août de l'année N.

L'employeur peut-il poser unilatéralement tout ou partie des CAS ?

Oui.

L'employeur peut décider d'utiliser les CAS afin de les faire coïncider avec une semaine de fermeture de l'établissement. Cette décision nécessite une consultation du CSE qui peut avoir lieu à l'occasion de la présentation des plannings annuels (ou d'une période de référence quelconque).

Si un salarié n'a pas acquis un nombre suffisant de CAS pour couvrir la totalité de la période de fermeture, il lui est proposé soit :

- de bénéficier d'un congé sans solde pour le reliquat des jours de fermeture,

- d'être affectés au sein d'une autre structure en fonction des besoins d'accompagnement,
- de prendre des jours de congés d'autre nature,
- d'utiliser leur CET,
- d'être indemnisé par Pôle emploi si le salarié remplit les conditions en vigueur.

Les CAS peuvent-ils être reportés d'une année civile sur l'autre ?

Non.

Néanmoins, les CAS non pris dans l'année civile peuvent être placés sur le compte épargne temps dans la limite de la moitié des droits acquis.

Si après avoir épargné la moitié de ses droits à CAS, le salarié dispose d'un reliquat de jours au 31 décembre de l'année en cours, les jours non pris seront définitivement perdus.

EXEMPLE

Un éducateur spécialisé ayant acquis 18 jours de CAS en pose 6 durant l'année. Il demande en fin d'année l'épargne de 9 jours sur son CET.

S'il ne pose pas son reliquat de 3 jours avant le 31 décembre, ces droits seront définitivement perdus.

Le Compte Epargne Temps (CET)

Le Compte Epargne Temps (CET) permet au salarié d'accumuler des périodes de congés ou de repos non prises. A partir du 1^{er} janvier 2023 tous les salariés de la Fédération APAJH qui en feront la demande pourront bénéficier d'un compte épargne temps (CET).

Quels jours peuvent être épargnés dans le CET ?

Le CET peut être alimenté par des congés acquis, temps de repos et éléments suivants :

- Jours de RTT
- Jours de Repos des salariés au forfait jours (JRFJ) dans la limite de 12 (douze) jours par an
- Le report des CP à hauteur de 5 jours ouvrés par an (5^{ème} semaine)
- Les congés annuels supplémentaires (CAS) dans la limite de la moitié des droits acquis sur l'année civile (excepté les salariés des établissements pour enfants suivant le calendrier scolaire, pour lesquels le report est impossible)
- Les ex-congés trimestriels pour les salariés bénéficiant à la date d'application du présent accord de droits à congés plus favorables
- Les heures de repos acquises au titre des repos compensateurs de remplacement (repos dû en cas d'heures supplémentaires)
- Les heures de repos acquises au titre des repos compensateurs obligatoires (repos dû en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires)
- Les heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de référence
- Les majorations d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Un salarié à temps complet acquiert 1 jour ouvré sur le CET dès qu'il y affecte 7 heures et / ou des éléments monétaires équivalents.

Le CET est alimenté dans la limite de 22 jours par an (année civile). Cette limite globale ne s'appliquant pas pour :

- Les salariés au forfait jours
- Les salariés âgés de plus de 50 ans, ceci afin de faciliter la mise en place d'un congé de fin de carrière pour les salariés qui souhaiteraient en bénéficier.



Il peut s'agir de congés acquis dans l'année ou exceptionnellement reportés sur l'année N+1 (congés payés uniquement). Sur les 5 semaines de CP, une seule peut être épargnée.

Comment utiliser les jours épargnés dans mon CET ?

Le CET peut être utilisé dans les cas suivants :

1. Anticiper un départ à la retraite

Cette option est **uniquement** réservée aux salariés qui ont **déjà** notifié à l'employeur leur volonté de prendre leur retraite à une date déterminée. Dans ce cas, le salarié doit déposer une demande écrite de congé de fin de carrière 3 mois avant la date envisagée de départ en congé.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande. Tout refus doit être motivé.

A l'issue du congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

Pendant son congé, la rémunération du salarié est maintenue.



La rémunération versée pendant le congé à la nature d'un salaire, elle est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

2. Prendre un congé

Le salarié peut utiliser ses jours de congés épargnés pour financer un congé pour convenance d'au moins 7 jours (3 jours avec l'accord exprès de l'employeur).

Une demande écrite doit être adressée 1 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 15 jours suivant la réception de la demande. Il peut accepter la demande, la différer de 30 jours (si le salarié est d'accord) ou la refuser en motivant son refus.

Le salarié peut également financer en cours de carrière un congé parental d'éducation, un congé sabbatique, un congé pour création ou reprise d'entreprise, un congé de solidarité internationale ou un congé de proche aidant. Ces congés sont pris conformément aux dispositions légales et réglementaires spécifiques à chacun d'entre eux.

Lorsque les droits inscrits sur le CET sont épuisés, l'indemnisation du salarié cesse.

Pendant son congé, quel qu'en soit la nature, la rémunération du salarié est maintenue.

A l'issue du congé, le salarié reprend son précédent emploi ou à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.



La rémunération versée pendant le congé à la nature d'un salaire et est conséquence soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

3. Réduire son activité

Avec l'accord de son employeur le salarié peut également utiliser son CET pour financer une réduction anticipée de son activité.

Lorsque la demande est acceptée le salarié peut financer la perte de salaire consécutive à son passage à temps partiel pour conserver sa rémunération. Il peut également dans ce cadre, financer le rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

4. Percevoir une prime en monétisant ses droits

A sa demande, les droits inscrits au CET peuvent être monétisés à hauteur de 4.000,00 € bruts maximum par an (année civile).

La demande doit être effectuée au plus tard le 5 du mois en cours par courrier recommandé ou remis en main propre à son employeur. L'indemnité correspondante est versée avec la paie du mois suivant.

5. Donner des jours de congés à un collègue

Il est possible de mobiliser ses jours inscrits dans le CET pour faire un don de jour(s) de congés pour :

- Un salarié parent d'un enfant gravement malade de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident qui nécessite des soins et une présence continue (dans les conditions définies à l'article L.1225-65-1 du Code du travail) ;
- Un salarié « proche aidant » qui vient en aide à un proche en situation de handicap (incapacité d'au moins 80%) ou un proche âgé et en perte d'autonomie (dans les conditions définies aux articles L.3142-25-1 et L.3142-16 du Code du travail).

Que devient mon CET si je quitte la Fédération APAJH ?

En cas de rupture du contrat de travail, si un préavis est applicable (démission par exemple), celui-ci peut être allongé par accord écrit entre le salarié et l'employeur afin de permettre la consommation de tout ou partie jours de congés du CET.

Si à la date de rupture des jours n'ont pas été utilisés, le salarié a le droit au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces jours. Cette indemnité a la nature de salaire et est soumise aux régimes fiscal et social applicables au jour de leur versement.

Si le salarié change d'employeur, il a la possibilité de demander un transfert de son CET si toutefois ce dispositif existe dans sa nouvelle entreprise.

Le forfait jours

Qu'est-ce qu'une convention de forfait en jours ?

La convention de forfait en jours est une modalité particulière d'organisation du temps de travail.

Elle est conclue entre le salarié et l'employeur par la voie d'un avenant au contrat de travail. Elle fixe notamment le nombre de jours de travail sur l'année civile ainsi qu'un certain nombre de garanties associées.

L'accord d'entreprise fixe le nombre de jours annuels de travail à 202 jours sur l'année civile.

A qui s'adresse une convention de forfait en jours ?

La convention de forfait en jours est proposée par l'employeur aux salariés cadres qui disposent d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur temps de travail.

Il peut notamment s'agir des **Directeurs, Directeurs Adjoint, chefs de service, adjoints de direction, chefs d'atelier, responsables RH, responsables financiers, responsable qualité sécurité environnement et responsables logistique moyens généraux.**

Le salarié est en droit de refuser la convention. Ce refus ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.



La convention est signée pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre de chaque année. Elle se renouvelle annuellement par tacite reconduction. Si le salarié décide d'y mettre un terme, il doit le notifier à son employeur en respectant un délai de prévenance de 3 mois avant son échéance.

En pratique il devra donc notifier la dénonciation de la convention au plus tard le 1^{er} octobre de l'année en cours

Comment fonctionne le forfait jours ?

Le salarié soumis au forfait-jours est libre de l'organisation de son temps de travail pour l'exécution conforme de ses missions et tâches, et l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Le temps de travail peut donc être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine en journées de travail.

Le temps de travail est exclusivement décompté par journée de travail.

Il doit respecter les principes suivants :

- Respecter le repos quotidien minimal de 11h ;
- Prendre une pause de 30 minutes minimum pour le déjeuner ;

- Respecter le repos hebdomadaire d'une durée de 48h consécutives ;
- Utiliser ses jours de congés et repos au mieux au cours de l'année ;
- Renseigner le dispositif informatisé de suivi de l'activité des jours travaillés, des jours de congés payés pris, des jours de JRFJ pris, etc.

Concrètement, les salariés cadres au forfait badgent une fois par jour ou s'enregistrent dans le système auto-déclaratif de suivi de la durée de travail (SIRH).

En théorie, toute journée comportant pour partie du temps de travail, même dans des proportions très faibles, doit être comptabilisée comme un jour travaillé.

Le don de jours de congés

L'accord d'entreprise permet aux salariés qui le souhaitent de pouvoir donner des jours de congés à d'autres salariés. Il est ainsi possible de donner des congés acquis à :

- Un salarié parent d'un enfant gravement malade de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident qui nécessite des soins et une présence continue (dans les conditions définies à l'article L.1225-65-1 du Code du travail) ;
- Un salarié « proche aidant » qui vient en aide à un proche en situation de handicap (incapacité d'au moins 80%) ou un proche âgé et en perte d'autonomie (dans les conditions définies aux articles L.3142-25-1 et L.3142-16 du Code du travail).

Ces conditions sont justifiées par le bénéficiaire du don par un certificat médical détaillé établi par un médecin.



Le salarié qui le souhaite peut donner n'importe le(s)quel(s) de ses jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut également s'agir de jours placés sur CET.

Dans tous les cas il doit s'agir de jours disponibles, il n'est donc pas possible de céder des jours par anticipation.

Pour faire bénéficier un salarié éligible au don dans les conditions préalablement définies, le salarié donateur en fait la demande directement à l'employeur.

Pour chaque jour donné, le salarié bénéficiaire disposera d'un jour d'absence payé pendant lequel il conservera sa rémunération.

L'articulation de l'accord d'entreprise avec les autres règles conventionnelles

Les dispositions de l'accord d'entreprise prévalent, à compter de leur entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, sur toutes les dispositions des sources conventionnelles ayant le même objet.

En pratique cela signifie que toutes les dispositions des conventions collectives, des accords d'entreprise et d'établissement, que tous les usages et engagements unilatéraux traitant notamment de la durée du travail, de l'organisation du temps de travail et des congés ne sont désormais plus applicables, tant que l'accord est en vigueur.

En revanche toutes les dispositions conventionnelles, notamment des conventions collectives, et les usages qui ne portent pas sur les sujets traités par l'accord d'entreprise continuent de s'appliquer normalement.



EXEMPLES

1. Les professionnels qui disposaient, avant le 1^{er} janvier 2023, de congés trimestriels n'en bénéficieront plus. En effet, les dispositions qui concernent les congés dits trimestriels sont remplacées par celles de l'accord d'entreprise qui portent sur les congés annuels supplémentaires.
2. Les conventions 51 et 66 prévoyaient des dispositions particulières concernant le repos hebdomadaire. Ces dispositions ne sont plus applicables à compter du 1^{er} janvier, du fait de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise qui traite également du repos hebdomadaire.