

Franchir le cap des 35 heures



Depuis le 1er janvier 2002, la durée légale hebdomadaire du travail est passée de 39 à 35 heures.

Elle représente l'opportunité de se réorganiser, d'aboutir à une plus grande souplesse dans les horaires, d'obtenir une utilisation plus rationnelle et plus rentable des équipements, de permettre aux salariés de bénéficier d'une meilleure qualité de vie...

Pour franchir le cap de cette nouvelle organisation, il est possible de bénéficier d'actions de conseil financées par l'Etat. C'est ainsi que la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord Lille a missionné le CBE de Lille pour accompagner les associations de moins de vingt salariés dans leur projet de passage aux 35 heures. Elles trouveront dans ce numéro du « Plus pour l'Emploi » des réponses concrètes à leurs questions et les modalités d'accompagnement proposées par le CBE pour adapter avec plus de facilités la nouvelle durée légale du travail.

J. Nowaczyk
Directeur du Travail,
adjoint au Directeur de la
DDTEFP du Nord Lille.

Special 35 heures

Associations

Le CBE vous accompagne

Depuis le 1er janvier 2002, la durée légale du travail est de 35 heures par semaine. Comment se mettre en conformité avec la loi ?

Quatre possibilités s'offrent à vous :

- Rester aux 39 heures et appliquer le nouveau régime des heures supplémentaires. C'est le **régime transitoire**.
- Passer aux 35 heures **sans négociation**.
- Signer un **accord d'entreprise** en négociant avec les salariés.
- Appliquer l'**accord de branche** de votre convention collective.

Le CBE de Lille est missionné par la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle pour accompagner les associations employant moins de 20 salariés, dans leur passage aux 35 heures. Il vous propose différents types d'aides.

Contactez Marion Veyrières au 03 28 38 04 10.

D'une question simple à une demande d'accompagnement sur l'organisation du temps de travail, elle vous proposera des réponses adaptées.

Des réunions de sensibilisation

- **Ces réunions sont animées** par le CBE, la DDTEFP et l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Post-it Calendrier

- **Seclin**
15/04 à 17h
- **Villeneuve d'Ascq**
18/04 à 18h
- **Armentières**
14/05 à 17h
- **La Bassée**
16/05 à 17h

- **Leur but** est d'informer sur la loi, les modalités d'application, les procédures internes et administratives, les allègements et l'accompagnement du CBE...

Des réunions collectives

Le CBE rassemble les associations selon leurs problématiques et organise des réunions thématiques pouvant porter sur l'organisation du travail, le mandatement, les procédures, les heures supplémentaires, les temps partiels, le calcul des aides...

Une aide individuelle

En fonction de votre problématique, le CBE vous propose un **diagnostic** pour analyser la situation de votre structure et un **accompagnement par un cabinet conseil...**
03 28 38 04 10



Quatre possibilités

Vous restez aux 39 heures

Régime transitoire

Pas d'allègement !

Votre association ne peut ou ne veut pas passer aux 35 heures en 2002 ou 2003.

- Vous continuez à travailler **39 heures**.
- Les quatre heures supplémentaires (de 35 à 39 h) donnent droit à une **bonification en temps**
- **de 10%** (6 min/h ou 2,5 jours/an).
- Ce régime est applicable **jusque fin 2003**.

Vous passez aux 35 heures

Sans négociation !

L'employeur décide seul des modalités d'application des 35 heures.

- Vous pouvez réduire le temps de travail **à la journée, à la semaine, au mois**.
- Vous ne pouvez pas **annualiser** le temps de travail.
- Vous ne recevrez **pas d'aide de l'Etat**.

Pas d'allègement !



Vous avez une convention collective

Application d'un accord de branche

Votre association applique une convention collective et un accord de branche a déjà été signé.

Donne droit aux allègements

Si votre association a un délégué syndical, un accord d'entreprise doit être signé en plus de l'accord de branche.

Cet accord est étendu

- Son application est **obligatoire** (cf post-it).
- Vous pouvez aussi **signer un accord d'entreprise** plus avantageux pour les salariés que l'accord de branche.
- Vous bénéficiez des allègements de charges sociales.

Cet accord n'est pas étendu

- Son application n'est pas obligatoire.
- Vous pouvez **l'appliquer**, mais n'obtiendrez pas d'aide.
- OU**
- Vous signez un **accord d'entreprise** et vous bénéficiez des aides.

Site de l'URSSAF:
www.urssaf.fr

Post-it

Marche à suivre pour appliquer un accord de branche

- Faire une note d'application de l'accord pour **informer les salariés** des modalités de passage aux 35 heures :
 - Les catégories de personnels concernés
 - Le nombre d'heures travaillées par an, par mois ou par semaine
 - Les jours non travaillés
 - Les délais de prévenance
 - Les périodes d'activité hautes et basses
 - Les précisions sur les temps partiels...
- **Mettre l'accord à la disposition de tous les salariés** de la structure.
- **Faire une déclaration à l'URSSAF** (vous pouvez télécharger les documents via le net).
- **Envoyer 5 exemplaires** de la note d'application à la DDTEFP.

Vous passez aux 35 heures

Négociation d'un accord d'entreprise

Vous négociez cet accord avec le délégué syndical ou avec un salarié mandaté par un syndicat.

Donne droit aux allègements

L'idée est de partir des conditions de travail d'aujourd'hui : temps de travail hebdomadaire, jours de congés, usages de la structure (ponts, jours de congés supplémentaires, activité saisonnière...) et de

les compléter et les aménager pour obtenir une nouvelle durée du travail inférieure ou égale à 35 heures/semaine ou 1600 heures/an.

• Un salarié doit obtenir un **mandat de négociation** auprès d'un des cinq syn-

dicats représentatifs (les syndicats demandent ou non l'adhésion de ce salarié).

• **Les négociations** commencent entre la direction et le salarié mandaté.

• Le salarié mandaté présente une **proposition d'ac-**

cord au syndicat qui lui donne ou non le mandat de signature. L'accord est signé.

• **L'accord** est soumis au vote des salariés.

• **L'accord entre en application** le 1er jour suivant sa signature.

LE MANDATEMENT

- L'employeur **doit informer** par lettre recommandée les cinq syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) de son intention de négocier un accord d'ARTT.
- **Les salariés désignent** l'un d'entre eux pour signer l'accord, ce salarié est protégé pendant un an des risques de licenciement.
- **Le mandat** précise les modalités de désignation du salarié mandaté, les termes de la négociation, les obligations d'information pesant sur le mandataire...



Post-it

Marche à suivre

- **Mettre l'accord à la disposition de tous** les salariés de la structure.
- **Faire une déclaration à l'URSSAF** (vous pouvez télécharger les documents via le net).
- **Envoyer 5 exemplaires** originaux de l'accord, le procès verbal du vote, les mandats de négociation et de signature à **la DDTEFP.**

Allègements de cotisations sociales

Rémunération Mensuelle Temps plein		Montant de l'Allègement	
Francs	Euros	Francs	Euros
6 982	1 064	21 812	3 325
7 680	1 171	17 985	2 742
8 378	1 277	14 795	2 255
9 077	1 384	12 096	1 844
9 775	1 490	9 783	1 491
10 473	1 597	7 778	1 186
11 171	1 703	6 024	918
11 869	1 809	4 476	682
12 072	1 840	4 058	619
et au-delà		4 058	619

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir

Des réponses claires

En exclusivité...
le CBE est désormais sur le net :
www.cbelille.org

Temps partiels

Comme pour les salariés à temps plein, différentes modalités sont envisageables :

- **Réduction du temps de travail à la journée, à la semaine ou au mois.**
- Maintien du temps de travail hebdomadaire initial et **recupération de jours « RTT ».**
- Maintien du temps de travail initial et **augmentation de salaire** à négocier avec l'employeur.

Post-it

Marche à suivre

Ecrire un avenant au contrat de travail précisant les nouveaux horaires et les modalités d'application des 35 heures.

Les salaires

La loi impose le **maintien du salaire** pour les salariés payés au SMIC. La rémunération des autres salariés peut être diminuée à condition qu'ils l'acceptent en signant un avenant à leur contrat de travail (si la convention collective le permet). En cas de refus, c'est le licenciement économique (à condition de le justifier d'une cause réelle et sérieuse).

Activité saisonnière

- Dans le cadre de la modulation, l'accord fixe **des périodes de haute et de basse activité** et une durée hebdomadaire de travail pour chacune de ces périodes. Cette durée peut varier de 0 à 48 heures de travail par semaine.
- Sont considérées comme **heures supplémentaires** et payées comme telles, toutes les heures effectuées au delà de cette durée. Exemple : 45 h au lieu de 42 h en période haute (3 heures sup) ; 35 h au lieu de 30 en période basse (5 heures sup).
- **Le délai de prévenance** est de 7 jours pour modifier le planning.
- **Le calendrier** de la modulation doit être précisé dans l'accord.

Congé maladie

Pendant un congé maladie, un salarié n'acquiert pas de droit RTT.

Calcul des jours RTT

L'idée est d'annualiser le temps de travail en attribuant des jours RTT. Leur nombre ou leur mode d'acquisition est négocié dans l'accord et déterminé par un calcul théorique annuel : il correspond à la différence entre le nombre de jours travaillés aujourd'hui et le nombre de jours travaillés demain pour atteindre un horaire annuel inférieur ou égal à 1600 heures, correspondant à des semaines de 35 heures.

Prise des jours RTT

L'employeur peut négocier dans l'accord des conditions de prise des jours RTT et fixer par exemple la moitié des jours RTT sur des périodes de moindre activité.

Le Temps des Possibles

- On peut réduire le temps de travail par semaine ou par mois.
- On peut cumuler des jours de RTT (repos compensatoire) et les répartir sur l'année, selon les modalités précisées dans l'accord.
- On peut ouvrir un compte épargne temps, c'est-à-dire mettre de côté une partie des jours de congés et des jours de repos compensatoire (maximum 21 jours/an) et en disposer, dans un délai de 5 à 10 ans. Attention, le salarié doit prévoir en début d'année le nombre de jours qu'il va épargner et prévenir son employeur.

En cas de fin de contrat (départ en retraite, licenciement, démission...), les jours épargnés peuvent être pris en anticipation de la fin de contrat ou payés par l'employeur.

L'employeur doit donc provisionner le montant correspondant aux jours épargnés.

