Chapitre VII : Durée du travail

Préambule

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser le temps de travail pour les entreprises, par la voie du présent chapitre.

Les partenaires sociaux admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail et d'un mode d'organisation internet permettant aux entreprises :

- de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes ;
- d'améliorer les conditions de travail des salariés, notamment dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En raison de la diversité des entreprises, notamment en termes d'activité, le présent document prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise et à assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

VII-1 : Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article I-2 de la présente convention collective à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

VII-2 : Durée du travail

VII-2-1 : Définitions

- La durée légale du travail :
La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'article L. 3121-27 du Code du travail.

- La durée du travail effectif :
Conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

VII-2-2 : Temps de travail effectif

■ Les temps de pause font partie du temps de travail effectif, sauf lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés, voire assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l'entreprise.

■ Le temps de travail effectif ne peut cependant pas être apprécié de la même façon selon que le salarié est soumis à un horaire collectif ou pas.

VII-2-2-1 : Salariés soumis à l'horaire collectif

Il s'agit :

• du salarié présent au sein de l'entreprise à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives, dans le cadre de l'horaire collectif et pendant les heures effectuées au-delà de celui-ci, lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de ce dernier. Dans ce cas, il y a temps de travail effectif.

• du salarié cadre intégré à l'horaire collectif et dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif, sans s'identifier exactement et en permanence avec celui-ci.

VII-2-2-2 : Salariés non soumis à l'horaire collectif

Il s'agit :

a) Parmi les cadres, de ceux pour lesquels le temps de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

b) Parmi les non-cadres, des salariés itinérants dont les entrées et sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et dont le caractère itinérant est une composante structurelle et prédominante de l'activité du salarié.

VII-2-3 : Temps de trajet et de déplacement

● Le temps de trajet correspondant au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

● Le temps de déplacement est régi par les articles IX-1 à IX-3.

VII-2-4 : Gestion des heures au-delà des 35 heures

Dans les entreprises de la Branche sont prévues plusieurs dispositions suivant les cas de figures détaillés ci-après.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

- Heures supplémentaires prévues au contrat (article VII-2-4-1 de la présente convention)
- Heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat (dans la limite du contingent légal)
- Heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat et au-delà de la limite du contingent légal (article VII-2-4-5 de la présente convention)
- Les heures liées aux périodes de suractivité ou à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine font l'objet de mesures compensatoires spécifiques définies aux articles concernés.

VII-2-4-1 : Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, selon l'aménagement du temps de travail retenu.

Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord. Si elles ne sont pas prévues dans le contrat de travail, les heures supplémentaires sont, par nature, limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel et inhabituel. Elles ont un traitement distinct de celles effectuées en période de suractivité (définies ci-après à l'article VII-3-2) et ne sont pas cumulables avec celles-ci.

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement). Les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article D. 3171-11 du Code du travail relatif aux repos compensateurs.

VII-2-4-2 : Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre d'un contingent annuel d'heures supplémentaires qui est fixé à 80% du contingent légal.

VII-2-4-3 : Imputation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36e heure pour les salariés soumis à la durée légale du travail ou de la quotité définie légalement s'agissant des temps partiels.

VII-2-4-4 : Rémunération des heures supplémentaires

a) Majoration

Il s'agit d'une majoration de salaire dont le taux horaire est calculé comme suit :
Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni

- Divisés par :

L'horaire légal de travail de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Les heures supplémentaires comportant ces majorations doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire.

b) Taux de majoration :

Le taux de majoration des heures supplémentaires est calculé de manière hebdomadaire et de la façon suivante :

- 25 % de la 36e à la 43e heure incluse ;
- 50% au-delà de la 43e heure.

VII-2-4-5 : Repos compensateur obligatoire

a) Définition

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel défini à l'article VII-2-4-2, ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée, à un repos compensateur obligatoire défini ci-après :

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit :

Pour les entreprises de moins de 11 salariés :

- à un repos compensateur obligatoire de 50 %.

Pour les entreprises de 11 salariés et au-delà, après avis du CSE :

- à un repos compensateur obligatoire de 100 %.

b) Prise du repos compensateur obligatoire

Le repos compensateur obligatoire est pris à la convenance du salarié avec délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Il doit être pris par journée entière ou par demi-journée et ne peut être accolé aux congés payés. Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. Il doit être pris dans un délai de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

VII-2-5 : Durée quotidienne du travail

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme défini à l'article VII-3-2.

VII-2-6 : Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures. Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

suractivité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente selon les modalités fixées à l'article relatif à la suractivité.

VII-2-7 : Dispositions particulières à l'allaitement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pendant une année à compter du jour de la naissance, une salariée allaitant son enfant dispose, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail.

VII-2-8 : Décompte du temps de travail

Définition du dispositif de contrôle :
L'organisation du travail dans l'entreprise implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif. Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la direction.

Pour les salariés soumis à un horaire collectif et/ou individuel :
En application des dispositions du Code du travail, lorsque les salariés travaillent selon un même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Pour les salariés soumis à un horaire individuel :
Application des dispositions concernant les salariés soumis à un horaire collectif.

Salariés non soumis à un horaire collectif :
En application des dispositions du Code du travail et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail effectif est décompté et contrôlé pour tout le personnel. Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire ou mensuel.
Il est hebdomadaire quand la durée du travail se décompose en heures, il est mensuel quand la durée du travail est décomposée en jours.
Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider, le temps de travail effectif.

VII-3 : Organisation du temps de travail

Le choix et la mise au point de l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'une concertation dans l'entreprise. Les décisions prises ou les accords conclus et déposés dans les conditions légales à l'issue de cette concertation seront portés à la connaissance des salariés qui pourront consulter les documents correspondants.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les six mois suivant la mise en application et ensuite régulièrement, au minimum une fois par an.

En vue de faciliter la concertation, les salariés pourront utilement se faire conseiller.

VII-3-1 : Horaires collectifs

- L'horaire collectif est fixé, dans chaque entreprise, pour l'ensemble du personnel et pour l'année civile, dans la première quinzaine de janvier.

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale.

- Les modalités de répartition ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail supérieure à 10 heures, sauf en cas de période de suractivité.

VII-3-1-1 : Répartition dans le cadre hebdomadaire

Les horaires de travail peuvent être répartis sur 4 jours, 5 jours ou 6 jours ouvrables, de préférence consécutifs.

VII-3-1-2 : Répartition par période de 4 semaines

- Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-41 et suivants du Code du travail, l'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel peut être organisé sur une période de quatre semaines.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence de 4 semaines.

Ces heures supplémentaires pourront être compensées par un repos, dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Tout changement dans la répartition de la durée du travail est communiqué dans un délai d'au moins 7 jours aux salariés concernés, par tout moyen écrit permettant de justifier d'une date de transmission. Un accord d'entreprise peut modifier ce délai.

Pour les absences, arrivées et départs en cours de période de référence, les salariés concernés feront l'objet d'un décompte au prorata du temps passé.

La répartition du travail sur 4 semaines peut s'appliquer aux salariés à temps partiel, leur seuil de déclenchement des heures complémentaires étant leur horaire contractuel. Les conditions d'exercice, de communication et de répartition du temps de travail et des heures complémentaires se font selon les règles légales et conventionnelles applicables généralement au temps partiel.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

VII-3-1-3 : Répartition sur l'année

- Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-41 et suivants du Code du travail, l'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel peut être organisé sur une période d'une année. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles.

Tout changement dans la répartition de la durée du travail est communiqué dans un délai d'au moins 7 jours aux salariés concernés, par tout moyen écrit permettant de justifier d'une date de transmission. Un accord d'entreprise peut modifier ce délai.

Pour les absences, arrivées et départs en cours de période de référence, les salariés concernés feront l'objet d'un décompte au prorata du temps passé.

La répartition du travail sur l'année s'applique aux salariés à temps partiel, leur seuil de déclenchement des heures complémentaires étant leur horaire contractuel. Les conditions d'exercice, de communication et de répartition du temps de travail et des heures complémentaires se font selon les règles légales et conventionnelles applicables généralement au temps partiel.

VII-3-1-4 : Modalités de prise des jours de réduction de temps de travail (RTT) :

a) Après information et accord préalable de sa hiérarchie, le salarié pourra prendre ces jours moyennant le respect des délais suivants :
- Une demi-journée ou une journée : 5 jours ouvrés de prévenance ;
- Deux jours accolés ou non au week-end : 10 jours ouvrés de prévenance ;
- Au-delà : 21 jours ouvrés.

b) Ces jours de repos seront pris après concertation entre les parties ou à défaut dans les conditions suivantes :
- A l'initiative de l'employeur, pour 1/3 des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction. Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf urgence, et avec l'accord du salarié.
- A l'initiative du salarié, pour 2/3, la ou les dates seront arrêtées par le salarié. Toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; la direction ne pourra opposer plus de trois reports par an.

Le tableau ci-après rend compte du nombre de jours accordés suivant l'horaire collectif de l'entreprise :

Horaire hebdomadaire	Nombre de jours de repos
35 heures	0 jour
36 heures	6 jours

37 heures	11 jours
38 heures	17 jours
39 heures	23 jours

VII-3-2 : Période de suractivité

L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de suractivité imprévues sur le planning de charge nécessitant de réorganiser le temps de travail.

Durant la période de suractivité, l'horaire collectif et/ou individualisé, après concertation et accord écrit entre l'employeur et les salariés concernés, peut être modifié temporairement sous les conditions suivantes :

- Définition de la période de suractivité : dates et durées de travail.
- Délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Au cours d'une période de suractivité, le nombre d'heures de travail effectif ne pourra en aucun cas dépasser :

- 12 heures par jour ;
- 46 heures par semaine sur une période de 12 semaines maximum ;
- 150 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires de suractivité conduisent obligatoirement à un repos compensateur de remplacement (RCR), bonifié (en temps). De ce fait, elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles seront récupérées intégralement aux conditions suivantes :

- Dans un délai de 25 jours ouvrés à l'issue de la période de suractivité

ou

- À la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

VII-3-3 : Modulation

VII-3-3-1 : Principe de la modulation

L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, se traduisant périodiquement par des variations du temps de travail.

La recherche de la meilleure organisation du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours à la modulation. Elle est appliquée par année.

VII-3-3-2 : Amplitude de la modulation

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement sur tout ou partie de l'année de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à la durée légale. En

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à cette durée.

Dans la limite de 46 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ne sont pas des heures supplémentaires lorsqu'à la fin de la période elle n'ont pas eu pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires, de 151,67 heures mensuelles ou de 1607 heures annuelles.

La durée hebdomadaire ne peut excéder 42 heures pour 8 semaines consécutives et ne peut pas être inférieure à 17 heures

L'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile.

Chaque entreprise arrête, dans le mois précédant l'année civile d'application de la modulation, un calendrier collectif d'activité de chacune des semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par l'employeur en considération des contraintes liées à l'activité et des aspirations des salariés. À cet effet, il est soumis pour avis, le cas échéant, aux membres du CSE et à défaut aux salariés.

Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans ce calendrier peuvent varier sont déterminées ci-après. Ce calendrier collectif ainsi que ses modifications éventuelles sont affichés et portés à la connaissance de l'Inspection du travail.

Cependant, l'horaire prévu pour une semaine donnée peut être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

VII-3-3-3 : Le calendrier individualisé

Dans le cadre de l'horaire collectif de la modulation, il peut être mis en place des calendriers individualisés. Toutes les modifications doivent être portées à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés, sauf accord différent entre les parties.

La durée du travail de chaque salarié est décomptée individuellement à la journée avec une récapitulation hebdomadaire. Les périodes d'absence sont décomptées comme indiqué ci-après. Elles sont, le cas échéant, rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

VII-3-3-4 : Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

a) Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne :

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de modulation. À la fin de la période couverte par la modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale moyenne sont des heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation prioritairement en temps de repos bonifié, ou d'une majoration pécuniaire conformément aux dispositions légales.

b) Heures non effectuées en dessous de l'horaire collectif :
Si en raison des circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié.

VII-3-3-5 : Activité partielle

En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter l'activité partielle. Celle-ci pourra être déclenchée si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum de 35 heures en période de haute activité et 17 heures en période de faible activité, sous réserve d'acceptation de la demande d'activité partielle par l'Administration compétente.

VII-3-3-6 : Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel. Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé.
Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par le remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 3 mois.

VII-3-3-7 : Lissage des salaires

Les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré.

Le salaire lissé est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de la suspension du contrat qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Une régularisation annuelle est effectuée pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées. Elle peut être effectuée sous forme de temps, sous réserve du respect des dispositions de l'article VII-3-3-4.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier de modulation, le complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur avec les bonifications correspondantes.

VII-3-4 : Salariés non soumis à l'horaire collectif

Pour ces salariés, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle :
- soit un forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- soit un forfait annuel en jours.

VII-3-4-1 : Convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de salariés qui n'est pas soumise à un horaire prédéterminé. Sont concernés les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 380 de la grille de classification. Pour ceux-ci, il est mis en place dans le cadre d'une convention individuelle un forfait mensuel de 151,67 heures maximum, ou un forfait annuel de 1607 heures maximum.

Le premier jour de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par le salarié. Ce relevé fera l'objet d'une analyse conjointe afin que puissent être identifiés et traités les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires légales.

VII-3-4-2 : Conventions de forfait annuel en jours

<u>Champ d'application</u>
Elles concernent les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 500 sur la grille de classification. Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-27, L. 3121-34, L.3121-18 et L. 3121-19 du Code du travail ni aux dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités prévues ci-après.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Le temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours (ou demi-journées) de travail effectif et la réduction du temps de travail est organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Le forfait-jours est mis en place pour chaque salarié par l'établissement d'une convention individuelle de forfait.

Nombre de jours annuels travaillés

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 213 jours par année civile (journée de solidarité incluse) ou toute période de 12 mois consécutifs.

Temps de repos

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait en respectant une durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures.
Le repos quotidien minimum est de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre associant le cadre concerné et son responsable hiérarchique. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises de jours (ou demi-journées) de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les dates de prise des jours de repos seront déterminées par le salarié avec un délai de prévenance de 15 jours ouvrés au moins.

Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

Suivi de la charge de travail et décompte des jours travaillés

Le premier jour de chaque mois, les salariés devront remettre à la direction un relevé des jours travaillés au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra permettre à l'employeur de vérifier le respect des temps de repos et de l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Il pourra également être utilisé comme support dans le cadre de l'entretien annuel dédié aux salariés en forfait jour, selon les dispositions du Code du travail.

Arrivée ou départ pendant la période de référence

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Lorsqu'un salarié n'effectue pas une période référence complète en raison d'une arrivée ou d'un départ, le nombre de jours travaillés est calculé *prorata temporis*.

Droit à la déconnexion

Les dispositions du Code du travail et de l'accord de Branche relatif au télétravail s'appliquent.
L'employeur s'assure que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés concernés leur sont définies et communiquées par tout moyen.

VII-4 : Travail à temps partiel

Le salarié dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires est considéré comme un salarié à temps partiel.

En cas de dépassement de la durée contractuelle du temps de travail, les heures complémentaires doivent respecter les dispositions de l'article L. 3123-28 du Code du travail. Dans tous les cas, un salarié à temps partiel ne peut pas voir sa durée de temps de travail dépasser les 35 heures.

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à une heure.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat.