

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU  
TEMPS DE TRAVAIL  
AU SEIN DE  
L'ASSOCIATION SANTE MIGRANTS de LOIRE ATLANTIQUE (ASAMLA)**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Association Santé des Migrants de Loire Atlantique (ASAMLA)

Dont le siège social est situé 49-51 Chaussée de la Madeleine, 44000 NANTES.  
Représentée par son Président, Monsieur Hervé DIVET

D'une part,

ET

L'Organisation syndicale CFDT,

Représentée par Madame Ana PANCHOUT, agissant en sa qualité de Déléguée syndicale,

D'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## PREAMBULE

---

L'ASAMLA est une Association de loi 1901, à caractère social et à but non lucratif, administrée par des personnes bénévoles, ayant pour objet d'assurer des services d'interprétariat professionnel en milieu social et médical, notamment auprès des différentes institutions publiques que sont les hôpitaux et leurs réseaux, les services sociaux des Départements et des communes et les établissements scolaires.

L'Association contribue en particulier grâce à cette activité d'interprétariat médico-social à :

- la solidarité envers les migrants ;
- l'égalité des droits d'accès à la santé des migrants ;
- l'égalité des droits d'accès à l'éducation des migrants ;
- l'accès des migrants aux droits sociaux.

Les moyens dont dispose l'ASAMLA pour assurer le fonctionnement de son activité et la délivrance de ses services proviennent majoritairement de financements publics.

La nature des prestations d'interprétariat, leur volume sur l'année, d'un niveau fortement variable selon les langues, ainsi que les conditions qui président aux sollicitations des partenaires de l'ASAMLA (délais d'intervention très courts en raison notamment souvent de l'urgence des situations médicales ou sociales dans lesquelles se trouvent les personnes non francophones concernées, durée non prévisible et d'anticipation difficile, flux migratoires...) nécessitent un aménagement spécifique de la durée du travail des collaborateurs

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité de l'association, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de conclure le présent accord, dans le cadre de l'Art. L-3122-2-4-5-6 du Code du travail qui a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail.

## I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES :

---

### I. Dispositions générales :

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'ASAMLA sauf les cadres sous contrat régis par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les salariés se répartissent en deux pôles :

- le pôle administratif
- le pôle d'interprétariat et actions collectives

Une distinction est opérée dans le présent accord entre :

- les salariés dont la durée du travail correspond à la durée légale de travail en vigueur, soit 35 heures hebdomadaires ;
- les salariés à temps partiel.

## II. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### II. 1. MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL A TEMPS COMPLET

#### II.1.1 – Volume horaire annuel :

Le volume horaire annuel est de 1607 heures réparties sur l'année civile, incluant la journée de solidarité, correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

#### II.1.2 – Jours de repos :

6 jours de repos seront accordés par an au personnel à temps complet. 3 jours de repos seront pris à l'initiative du salarié après accord de l'employeur ; les 3 restant à l'initiative de l'employeur.

#### II.1.3 – Répartition des horaires de travail :

- Le travail effectif ne peut excéder 10h00 par jour avec un plafond hebdomadaire de 36h. Ce plafond peut être porté à la demande de l'employeur à 42h dans la limite de 4 semaines par an. Ce plafond de 42 heures pourra être utilisé pour deux semaines supplémentaires par an après consultation et accord des représentants du personnel.
- La pause méridienne sera prise entre 12h00 et 14h00 et devra être d'au moins 45 mn

#### II.1.4 – Planification indicative des horaires de travail :

II.1.4.1 – La planification indicative des horaires de chaque salarié à temps complet est établie par trimestre selon les besoins estimés en considération du volume des demandes des partenaires de l'ASAMLA.

A minima 10 jours ouvrés avant chaque période trimestrielle et après consultation des représentants du personnel, l'employeur établit la répartition indicative des horaires pour le trimestre suivant pour chaque salarié et les en informe par remise d'un planning individuel.

II.1.4.2 – Il est rappelé que cette planification peut être modifiée en fonction des nombreuses variations de l'activité. Les salariés sont informés en cours de période des changements de leurs horaires de travail moyennant un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrés, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

- aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

- Les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures. Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une contrepartie prévue à l'article II.1.5.

II.1.5 – Compensation :

- En cas de plus d'une coupure dans la journée (est définie comme coupure, une interruption entre deux périodes d'activité), une majoration en temps de 5 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure et ces heures sont récupérées.

- En cas d'impossibilité de l'employeur d'octroyer une pause méridienne d'au moins 45 minutes, une indemnité repas de 6 euros sera attribuée pour chaque journée concernée.

II.1.6 – Heures supplémentaires :

- En cas d'heures supplémentaires au-delà des 36 heures, dans la limite de 42 heures, celles-ci seront récupérées au plus tard dans le trimestre suivant.

- Au-delà des 42 heures hebdomadaires prévues à l'article II.1.3, celles-ci seront récupérées au plus tard dans le trimestre suivant avec une majoration en temps de 25%. Les majorations liées à ces récupérations seront déduites du compte annuel des heures de travail.

- En fin de période annuelle, les heures supplémentaires au-delà des 1607 heures seront récupérées avec une majoration en temps de 25% au plus tard dans le trimestre suivant.

II.1.7 – Décompte des heures et incidence des absences du salarié :

- L'ASAMLA tiendra pour chaque salarié une fiche mensuelle de décompte des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence. Cette fiche est annexée au présent accord.

- Les absences rémunérées de toute nature (maladie, congés payés...) sont décomptées et payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine.

- Les absences non rémunérées de toute nature (absences injustifiées, congé sans solde...) sont retirées du nombre d'heures annuelles à effectuer prévues au contrat.

II.1.8 – L'Asamla mettra en œuvre l'ensemble des outils d'organisation et de gestion adaptés à la bonne exécution du présent accord et veillera à accompagner le personnel, à ces évolutions, notamment par les formations nécessaires à l'utilisation de ces outils.

- Un état récapitulatif du compteur d'heures sera remis individuellement à chaque salarié en fin de mois avec le bulletin de salaire du mois suivant. En fin de période de référence, le récapitulatif annuel du compteur d'heures sera remis avec le bulletin du mois de janvier.

II.1.9 – Arrivée et départ en cours d'année :

II.1.9.1 – Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires sur l'année du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

II.1.9.2 – Si le décompte ainsi établi fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé avec le salaire dû lors de la dernière échéance de paie excepté en cas de licenciement pour motif économique. Une régularisation sera effectuée dans le cas contraire.

## **II.2 – MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL A TEMPS PARTIEL**

Article II.2.1 – Volume horaire annuel :

Le contrat de travail précisera le volume annuel minimal d'activité garanti, la durée hebdomadaire de référence ainsi que la répartition à titre indicatif entre les jours de la semaine.

Pour permettre une activité salariée à temps complet répartie sur plusieurs employeurs, l'organisation du travail laissera des demi-journées ou des journées entières à la disposition des salarié(e)s concerné(e)s en tenant compte du volume horaire hebdomadaire.

II.2.2 – Plafond horaire hebdomadaire et quotidien :

Le nombre d'heures hebdomadaires ne doit pas atteindre les 35 heures. Le nombre d'heures quotidiennes de travail ne peut dépasser les 8 heures. La pause méridienne sera prise entre 12h00 et 14h00 et devra être d'au moins 45 mn.

Article II.2.3 – Planification indicative des horaires de travail :

II.2.3.1 – La planification indicative des horaires de chaque salarié à temps partiel est établie par trimestre selon les besoins estimés en considération du volume des demandes des partenaires de l'ASAMLA.

- A minima 10 jours ouvrés avant chaque période trimestrielle et après consultation des représentants du personnel, l'employeur établit la répartition indicative des horaires pour le trimestre suivant pour chaque salarié et les en informe par remise d'un planning individuel.

II.2.3.2 – Il est rappelé que cette planification peut être modifiée en fonction des nombreuses variations de l'activité. Les salariés sont informés en cours de période des changements de leurs horaires de travail moyennant un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrés, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

- La réduction du délai de prévenance à moins de 7 jours ouvre droit aux compensations définies par l'article II.2.3.3. En deçà de trois jours, la modification nécessitera l'accord du salarié.

- En cas d'annulation d'entretien le jour même, sauf du fait du salarié, celui-ci restera à disposition de l'employeur et sera rémunéré selon la durée programmée.

- Sauf exception aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail. L'employeur s'efforcera d'organiser les plannings en limitant autant que possible le recours à ces exceptions.

- Les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

- Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une contrepartie prévue à l'article II.2.3.3.

#### II.2.3.3 – Compensation :

- En cas de plus d'une coupure (est définie comme coupure, une interruption entre deux périodes d'activité) dans la journée, une majoration en salaire de 5 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure.

- En cas d'une coupure supérieure à 2 heures, ou 3 heures si on inclut la pause méridienne, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

- En cas d'impossibilité de l'employeur d'octroyer une pause méridienne d'au moins 45 mn, une indemnité repas de 6 euros sera attribuée pour chaque journée concernée.

- Lorsque que le délai de prévenance sera inférieur à 7 jours la compensation financière sera une majoration de 5% des heures modifiées.

#### Article II.2.4 – Heures complémentaires :

II.2.4.1 – Les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée annuelle de travail prévue contractuellement sont rémunérées en application du taux de majoration prévu par les dispositions légales en vigueur<sup>1</sup>.

II.2.4.2 – Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire en application du taux de majoration prévu par les dispositions légales en vigueur<sup>2</sup>. Les limites en matière d'heures complémentaires sont calculées en fin de période visée par le présent accord.

II.2.4.3 – Constituent des heures complémentaires majorées au-delà du taux légal en vigueur les heures effectuées au-delà de 25% de la durée annuelle de travail prévue contractuellement. Ces heures seront rémunérées avec une majoration de 40%.

#### Article II.2.5 – Lissage des rémunérations :

Les salariés concernés bénéficient d'un lissage de leur rémunération sur la base du volume horaire annuel garanti mentionné dans leur contrat de travail divisé par 12 indépendamment de la durée du travail réellement accomplie chaque mois.

#### II.2.6 – Décompte des heures et incidence des absences du salarié :

II.2.6.1 – L'Asamla mettra en œuvre l'ensemble des outils d'organisation et de gestion adaptés à la bonne exécution du présent accord et veillera à accompagner le personnel, à ces évolutions, notamment par les formations nécessaires à l'utilisation de ces outils.

---

<sup>1</sup> Article L.3123-19 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L.3123-19 du Code du travail.

- L'ASAMLA tiendra pour chaque salarié une fiche mensuelle de décompte des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence. Cette fiche est annexée au présent accord.

II.2.6.2 – Les absences rémunérées de toute nature (maladie, congés payés...) sont décomptées et payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine.

Les absences non rémunérées de toute nature (absences injustifiées, congé sans solde...) sont retirées du nombre d'heures annuelles à effectuer prévues au contrat.

II.2.6.3 – Un état récapitulatif du compteur d'heures sera remis individuellement à chaque salarié en fin de mois avec le bulletin de salaire du mois suivant. En fin de période de référence, le récapitulatif annuel du compteur d'heures sera remis avec le bulletin du mois de janvier.

Article II.2.7 – Arrivée et départ en cours d'année :

II.2.7.1 – Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires sur l'année du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

II.2.7.2 Si le décompte ainsi établi fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé avec le salaire dû lors de la dernière échéance de paie excepté en cas de licenciement pour motif économique. Une régularisation sera effectuée dans le cas contraire.

II.3 – Égalité de droits et évolution professionnelle :

II.3.1 – L'ASAMLA garantit une équité de traitement des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein, notamment un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

II.3.2 – L'ASAMLA organisera, au minimum tous les 2 ans, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel, pour faire le bilan sur les perspectives de promotion, de carrière et de formation susceptibles d'être envisagés.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi vacant correspondant à leur qualification professionnelle. L'ASAMLA reste néanmoins en droit de recruter une personne de l'extérieur si le profil du poste et les qualifications requises le justifient.

Tout projet de recrutement d'un salarié à temps complet fera l'objet d'un affichage. Le recrutement sera en premier lieu proposé en interne. Tout salarié à temps partiel intéressé devra formaliser une candidature écrite auprès de la Direction dans le délai imparti.

La Direction après avoir reçu chaque candidat, notifiera par écrit sa décision dans un délai maximum d'un mois avec mention expresse, en cas de refus, des motifs qui s'opposent à ce qu'il ne soit pas donné suite à la demande.

### III. BILAN

---

La première année, un bilan d'étape sera fait à l'issue d'un délai de 6 mois de fonctionnement, avec les signataires du présent accord, et une fois par an les années suivantes, au cours du premier trimestre.