

**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**RELATIF A L'AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL**

ENTRE LES SOUSSIGNES

**La Société IDEASPORT**

Société à Responsabilité Limitée  
au capital de 1.000 euros  
enregistré au RCS de ANGERS B sous le numéro 524 689 2470  
située 5 rue de Bel Air – 49170 SAINT GERMAIN DES PRES  
représentée par Monsieur David ABELARD  
agissant en qualité de Gérant

Ci après dénommée « *La Société* »

*d'une part,*

ET,

Et **les salariés** de la Société IDEASPORT, consultés sur le projet d'accord,

*d'autre part,*

Il a été convenu le présent accord d'entreprise en application des articles L 2232-21 et suivants du  
Code du travail.

# TABLE DES MATIERES

## PREAMBULE

---

## TITRE I – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### ARTICLE 1 – Mise en place d'un régime unique d'aménagement du temps de travail sur une période de référence annuelle

1.1 Organisation du temps de travail sur l'année

1.2 Champ d'application

### ARTICLE 2 - Temps de travail effectif

2.1 Définition

2.2 La pause

### ARTICLE 3 – Aménagement annuel du temps de travail

3.1 Période de référence

3.2 Durée du travail annuelle

3.3 Répartition des horaires de travail

3.4 Amplitude de travail hebdomadaire

3.5 Horaires de travail

### ARTICLE 4 – Plannings prévisionnels

4.1 Etablissement d'un calendrier prévisionnel mensuel

4.2 Modification du calendrier prévisionnel

### ARTICLE 5 – Heures supplémentaires

5.1 Définition des heures supplémentaires

5.2 Majoration des heures supplémentaires

5.3 Indemnisation des heures supplémentaires

5.3.1 Remplacement par un repos compensateur équivalent

5.3.2 Païement

5.3.3 Contingent annuel d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos

### ARTICLE 6 – Compteur d'annualisation

6.1 Compteur individuel d'annualisation

6.2 Crédit d'heures

6.3 Déficit d'heures

6.4 Point d'étape, établissement et régularisation d'un bilan intermédiaire

6.4.1 En cas de compteur individuel positif

6.4.2 En cas de compteur individuel négatif

**ARTICLE 7 – Lissage de rémunération**

**ARTICLE 8 – Absences**

8.1 Congés payés et jours fériés

8.2 Absences rémunérées et maladie ou accident

8.3 Absences non rémunérées

**ARTICLE 9 – Entrée et départ du salarié en cours de période de référence**

9.1 Principe

9.2 Entrée dans l'entreprise ou entrée dans le dispositif de l'annualisation

9.3 Départ de l'entreprise ou sortie du salarié du dispositif de l'annualisation

**ARTICLE 10 – Dispositions propres aux temps partiels annualisés**

10.1 Durée du travail à temps partiel

10.2 Amplitudes de travail

10.3 Organisation et délai de prévenance

10.4 Heures complémentaires

**ARTICLE 11 – Journée d'anniversaire des salariés**

**TITRE II – SUIVI, FORMALITES, PUBLICITES**

---

**ARTICLE 1 - Suivi de l'accord**

**ARTICLE 2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

**ARTICLE 3 - Portée de l'accord**

**ARTICLE 4 - Révision de l'accord**

**ARTICLE 5 - Dénonciation de l'accord**

**ARTICLE 8 - Dépôt et publicité de l'accord**

**ANNEXES**

---

## PREAMBULE

Il est rappelé que la Société relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport (Brochure JO 3328, IDCC 2511).

En l'absence de délégué syndical et de représentant du personnel, la Direction de la Société a proposé à l'ensemble du personnel le présent accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail.

L'aménagement annuel du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs des activités de loisir et de l'enseignement de disciplines sportives, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à la saisonnalité de la location d'équipements ludiques et sportifs, de l'animation sportive et de la formation aux professionnels concernant l'encadrement des événements sportifs, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Il est constaté que l'activité de la société revêt un caractère saisonnier et est de ce fait irrégulière.

L'activité de l'animation sportive, s'avère en effet généralement soutenue entre le mois d'avril et le mois d'octobre et connaît une baisse significative le reste de l'année.

Le présent accord a pour objectif d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité et ainsi permettre plus de flexibilité en termes d'organisation du temps de travail.

Il a donc été convenu de recourir au sein de la Société à un aménagement du temps de travail conforme aux dispositions légales s'organisant sur une période de référence annuelle.

Les modalités de cet aménagement du temps de travail au sein de la Société sont précisées ci-après.

## TITRE I – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 1 – Mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence annuelle

#### 1.1 Organisation du temps de travail sur l'année

Compte tenu de son activité, la Société est soumise, sur une période de référence annuelle, à des variations d'activité particulièrement importantes, avec notamment un pic d'activité se produisant généralement sur la période courant d'avril à octobre.

Ce pic d'activité est notamment lié à une augmentation significative du nombre d'évènements sportifs et d'activités de loisirs organisés entre le printemps et l'automne de chaque année.

Le présent accord a pour objectif d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité et ainsi permettre plus de flexibilité en termes d'organisation du temps de travail.

A compter du 01/12/22, la durée de travail des salariés sera aménagée sur l'année selon les modalités ci-après exposées.

#### 1.2 Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur une base annuelle concerne l'ensemble des salariés de la Société dont l'emploi dépend directement des fluctuations de l'activité et engagés :

- sous contrat à durée indéterminée à temps complet et à temps partiel ;
- sous contrat à durée déterminée à temps complet de plus de 6 mois ;

Les salariés soumis à un forfait jour, les cadres dirigeants, les salariés intérimaires, les salariés mis à disposition, les salariés sous contrat à durée déterminée de 6 mois et moins (à temps plein comme à temps partiel), les salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel de plus de 6 mois, seront exclus du champ d'application du régime unique d'aménagement du temps de travail mis en place par le présent accord.

Les salariés à temps partiel entrant dans le dispositif de l'aménagement du temps de travail à l'année sont soumis à des particularités visées à l'article 10 du présent accord.

## ARTICLE 2 - Temps de travail effectif

### 2.1 Définition

Conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de 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 ses occupations.

Sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage dans le cadre d'une tenue particulière ; les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ; le temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte du même employeur...

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

### 2.2 La pause

Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues seront interrompues par une pause non rémunérée de 30 minutes minimum.

La pause sera prise, en fonction des besoins du service, de l'heure de prise de poste du salarié et de son planning :

- Soit immédiatement après 6 heures de travail ;
- Soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement effectuée.

Durant cette pause, le salarié ne sera pas à la disposition de l'employeur de sorte qu'il est expressément convenu qu'elle ne constitue pas du travail effectif.

## ARTICLE 3 – Aménagement annuel du temps de travail

### 3.1 Période de référence

La période de référence de l'aménagement du temps de travail sous forme d'annualisation sera celle courant **du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre**.

### 3.2 Durée du travail annuelle

Le temps de travail pour un salarié à temps plein est décompté à l'année, de telle sorte que le nombre annuel d'heures travaillées sur une période de 12 mois consécutifs s'élèvent à **1607 heures** (incluant la journée solidarité). Un prorata est appliqué pour les salariés à temps partiel.

La durée du travail hebdomadaire des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence. Cette durée pourra varier en fonction des périodes de haute et de basse activité de l'entreprise sur l'ensemble de la période de référence.

Les horaires de travail des salariés seront donc établis afin que les heures effectuées au-delà et en deçà de la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, fixée à 35 heures **pour un temps plein**, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de référence.

### 3.3 Répartition des horaires de travail

Les horaires de travail des salariés pourront être réparties d'une manière inégale sur les jours de la semaine.

Par ailleurs, le nombre de jours travaillés par semaine pourra varier d'une semaine à l'autre dans le cadre de la période de décompte retenue, sans pouvoir excéder 6 jours par semaine civile.

Les salariés pourront être amenés à travailler le week-end et les jours fériés en fonction des impératifs de la société et des nécessités du service.

### 3.4 Amplitude de travail hebdomadaire

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps plein pourra varier de **0 heure à 48 heures**.

Seront respectées en tout état de cause les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afférentes :

- à la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire et annuelle ;
- au temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Il est rappelé que la législation sur le temps de travail exige notamment le respect des règles suivantes :

- un repos quotidien minimal de 11 heures consécutifs,
- une durée maximale quotidienne de 10 heures de travail,
- un maximum de 6 jours de travail par semaine,
- un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (incluant le temps de repos quotidien),
- une durée maximale hebdomadaire :
  - en moyenne de 44 heures de travail effectif sur 12 semaines consécutives,
  - absolue de 48 heures de travail effectif.

Compte tenu de la nature particulière de l'activité sportive, il pourra être dérogé à ces durées dans le respect des dérogations d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle applicable.

La société veillera à garantir un juste équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

### 3.5 Horaires de travail

Le salarié est tenu de reporter quotidiennement et loyalement les heures de travail effectuées sur les documents prévus à cet effet et mis à disposition par la société.

Pour information, et à la date de conclusion de l'accord, ces documents sont les suivants :

- Tableau Excel ;
- Feuilles d'heures (qui devront être signées par le salarié et l'employeur à la fin de chaque mois).

Le temps de travail du salarié sera ainsi comptabilisé selon les déclarations du salarié (sauf déloyauté dans la retranscription, fraude ou erreur).

L'employeur dispose de la capacité de modifier discrétionnairement le système de déclaration des heures de travail des salariés et les outils de contrôle du temps de travail.

Les salariés seront informés de ces changements au moyen d'une simple communication de l'employeur.

## **ARTICLE 4 – Plannings prévisionnels**

### 4.1 Etablissement d'un calendrier prévisionnel mensuel

La répartition de la durée du travail et les horaires indicatives de travail fera l'objet de calendriers prévisionnels mensuels (soit 12 calendriers par période de référence) établis au fur et à mesure de la période de référence en fonction du planning d'activité prévisible au moment de leur établissement.

Chaque calendrier prévisionnel mensuel sera établi par l'employeur **en concertation avec le salarié** au moins une semaine avant la date de son entrée en vigueur et communiqué par affichage et par écrit aux salariés concernés.

### 4.2 Modification du calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel peut être amené à varier en fonction de l'activité ou lorsque l'urgence le justifie (notamment en cas de contraintes événementielles, techniques, météorologiques, annulation client...).

L'employeur peut modifier, en cours de période, la répartition du volume annuel d'heures de travail ou les horaires de travail des salariés sur une ou plusieurs semaines selon les besoins estimés.

En cours de période, toute modification du calendrier prévisionnel (répartition du temps de travail ou des horaires de travail) est portée à la connaissance du personnel :

- dès que possible,
- en principe, au plus tard 3 jours avant la date d'entrée en vigueur du nouvel horaire,

- par exception, en cas de force majeure, de circonstances exceptionnelles, d'évènement imprévisible, d'absence imprévue d'un autre salarié, de sous effectifs imprévisibles, de surcroit temporaire d'activité ou d'urgence rendant nécessaire une modification immédiate de l'horaire du travail, au moins 1 jour calendaire à l'avance.

## ARTICLE 5 : Heures supplémentaires

### 5.1 Définition des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif sur une même semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dès lors qu'elles sont compensées, sur l'année, au cours d'autres semaines où le salarié travaille moins que 35 heures de travail effectif.

Constituent néanmoins des heures supplémentaires :

- En cours de période de référence : les heures effectuées au-delà du plafond de 48 heures, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- Lors de l'établissement de la paie du mois d'avril : les heures effectuées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire depuis le début de la période de référence (entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 avril) ;
- En fin de période de référence : les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1607 heures (déduction faite des éventuelles heures supplémentaires identifiées et indemnisées – selon repos compensateur ou paiement – en cours de période de référence).

### 5.2 Majoration des heures supplémentaires

Les éventuelles heures supplémentaires seront majorées dans les conditions suivantes :

- De la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire à la 70<sup>ème</sup> heure : Majoration de 10 % ;
- Au-delà de la 70<sup>ème</sup> heure : Majoration de 50 %.

### 5.3 Indemnisation des heures supplémentaires

#### 5.3.1 Remplacement par un repos compensateur équivalent

En fin de période, et lors du point d'étape réalisé au mois d'avril, les 35 premières heures supplémentaires et leurs majorations telle que prévues ci avant seront remplacées par un repos d'une durée équivalente.

Les heures supplémentaires intégralement remplacées par un repos compensateur ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En cas de remplacement du paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration, le droit à repos compensateur de remplacement est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris par demi-journée ou par journée entière.

La demi-journée ou la journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette demi-journée ou journée.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le repos compensateur de remplacement sera impérativement pris, selon des dates arrêtées d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, dans les 12 mois suivant l'ouverture du droit, et ce sous peine de forclusion.

Il est toléré que le salarié puisse, en cours de période de référence, prendre, après accord de son employeur, des repos compensateurs par anticipation (ces repos seraient afférents aux heures positives accomplies au cours de la période de référence en cours mais dont les droits ne seraient pas encore ouverts).

Dans tous les cas, que ce soit par anticipation, ou au titre des droits acquis, le salarié adresse sa demande de repos compensateur à son supérieur hiérarchique au moins 10 jours à l'avance. La demande précise s'il s'agit de repos compensateurs pris par anticipation ou au titre des droits acquis, la date et la durée du repos. Le supérieur hiérarchique transmet sa réponse dans les 5 jours ouvrés.

Le salarié sera informé de ses droits à repos compensateur de remplacement par une mention figurant au bulletin de paie ou par un document qui y sera annexé.

En cas de rupture du contrat de travail, si un solde de repos est encore dû, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis.

### *5.3.2 Paiement*

En fin de période, et lors du point d'étape réalisé au mois d'avril, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la 35<sup>ème</sup> seront réglées au salarié au taux majoré tel que prévu ci-avant.

### *5.3.3 Contingent annuel d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos*

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé à 220 heures.

Conformément aux dispositions légales, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée à 50 %.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par demi-journée ou par journée entière.

La demi-journée ou la journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

La contrepartie obligatoire en repos sera impérativement prise, selon des dates arrêtées d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, dans les 12 mois suivant l'ouverture du droit, et ce sous peine de forclusion.

Le salarié adresse sa demande de contrepartie obligatoire à son supérieur hiérarchique au moins 10 jours à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos. Le supérieur hiérarchique transmet sa réponse dans les 5 jours ouvrés.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos portées à leur crédit par une mention au bulletin de paie ou dans un document annexé.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits acquis.

## **ARTICLE 6 – Compteur d'annualisation**

### *6.1 Compteur individuel d'annualisation*

Un compteur individuel d'annualisation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies depuis le début de la période de référence et du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail (soit 35 heures de travail effectif pour un temps plein ou la durée contractuelle de travail pour un salarié à temps partiel).

Ce compteur est actualisé chaque mois.

Le compteur individuel d'annualisation est arrêté à la fin de chaque période de référence, à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période, ou à la date d'un changement de statut ou d'emploi du salarié occasionnant une modification de l'organisation de son temps de travail au sein de la société (exemple : passage en forfait jour ou à temps partiel non soumis à l'annualisation, changement d'affectation à un poste non impacté par la saisonnalité de l'activité...).

A cette occasion, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

## 6.2 Crédit d'heures

Il existe un crédit d'heures travaillées dans le cas où en fin de période de référence :

- la durée moyenne de 35 heures de travail effectif pour un temps plein a été dépassée ;
- la durée moyenne du temps de travail fixé au contrat de travail d'un salarié à temps partiel a été dépassée.

## 6.3 Déficit d'heures

Il existe un déficit d'heures travaillées dans le cas où en fin de période de référence :

- la durée moyenne de 35 heures de travail effectif n'a pas été atteinte ;
- la durée moyenne du temps de travail fixé au contrat de travail d'un salarié à temps partiel n'a pas été atteinte.

Dans cette hypothèse, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures théoriques de travail n'ont pas été effectuées en raison de circonstances économiques.  
Ces dernières peuvent faire l'objet d'une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle auprès de l'Administration du travail et être indemnisées comme telles.  
Les dispositions relatives à l'activité partielle s'appliqueront alors dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur lors de leur mise en œuvre.
- Le déficit d'heures est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de référence pour un motif autre que le licenciement pour motif économique.  
Dans ce cas, le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures.  
Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

## 6.4 Point d'étape, établissement et régularisation d'un bilan intermédiaire

L'employeur procédera à un point d'étape concernant le compteur individuel d'annualisation du temps de travail des salariés (au besoin en présence de chaque salarié concerné).

Il est convenu que ce point d'étape sera réalisé à la fin du mois d'avril afin qu'il puisse en être tenu compte lors de l'établissement de la paie dudit mois.

A cette occasion, un bilan concernant le nombre d'heures « positives » réalisées depuis le début de la période de référence (soit le nombre d'heures accomplies au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire pour un temps plein – ou au-delà de la moyenne du temps de travail hebdomadaire fixé au contrat d'un salarié à temps partiel – depuis le début de la période de référence et jusqu'à la fin du mois d'avril), les jours de congés pris et les jours de repos compensateurs pris par anticipation depuis le début de la période de référence sera dressé par l'employeur.

#### 6.4.1 En cas de compteur individuel positif

Les éventuelles heures « positives » figurant au compteur individuelle à la fin du mois d'avril (soit les heures réalisées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire – ou au-delà de la moyenne du temps de travail hebdomadaire fixé au contrat d'un salarié à temps partiel – depuis le début de la période de référence) seront considérées à ce stade comme des heures supplémentaires (ou complémentaire pour les salariés à temps partiel) qui resteront acquises au salarié et immédiatement régularisées.

En conséquence, malgré le fait que la période de référence soit toujours en cours, lors de l'établissement du bulletin de paie du mois d'avril, si le compteur individuel du salarié fait état d'heures dites « positives » depuis le début de la période de référence, le salarié bénéficiera immédiatement et par anticipation :

➤ Pour les salariés à temps plein :

- De la conversion en repos compensateurs des 35 premières heures « positives » qui auraient été réalisées et considérées à ce stade comme des heures supplémentaires (majorations telles que prévues à l'article 5.2 du présent accord incluses) ;

Seront déduits du droit à repos compensateur ainsi généré les repos compensateurs pris par anticipation depuis le début de la période de référence (de décembre à fin avril).

Le solde des repos compensateurs restant dus à la fin du mois d'avril seront pris par le salarié conformément selon les modalités fixées à l'article 5.3.1 du présent accord.

La synthèse des droits à repos compensateurs établie chaque mois et communiquée au salarié fera état, le cas échéant, de la conversion des dites heures positives considérées à ce stade comme des heures supplémentaires en repos compensateur et des droits à repos en découlant.

- Du paiement sur le bulletin de paie du mois d'avril des heures « positives » considérées à ce stade comme des heures supplémentaires et qui auraient été accomplies au-delà de 35 heures « positives » depuis le début de la période de référence (majorations telles que prévues à l'article 5.2 du présent accord incluses).

Ces heures seront identifiées sur le bulletin de paie comme étant des heures supplémentaires payées par anticipation et seront comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

➤ Pour les salariés à temps partiel : Du paiement sur le bulletin de paie du mois d'avril des heures « positives » considérées à ce stade comme des heures complémentaires et qui auraient été accomplies depuis le début de la période de référence (majorations telles que prévues à l'article 10.4 du présent accord incluses).

Ces heures seront identifiées sur le bulletin de paie comme étant des heures complémentaires payées par anticipation.

Les heures « positives », considérées à ce stade comme des heures supplémentaires, ou complémentaires, et ainsi converties en repos compensateurs ou rémunérées à l'occasion de l'établissement de la paie du mois d'avril, seront déduites au début du mois de mai des compteurs individuels afférent à l'annualisation du temps de travail des salariés.

Le bulletin de paie du mois de novembre de chaque année rappellera le nombre d'heures supplémentaires, ou complémentaires, et leurs valorisations indemnisées par anticipation au salarié sur la paie du mois d'avril.

#### 6.4.2 En cas de compteur individuel négatif

Si le salarié n'a pas accompli d'heures « positives » entre le début de la période de référence et la fin du mois d'avril, il ne disposera d'aucun droit à la conversion en repos compensateur ou de paiement d'heures supplémentaires (ou complémentaires) à l'occasion de l'établissement du bulletin de paie du mois d'avril.

L'éventuel déficit d'heures de travail réalisé par rapport à une moyenne de 35 heures hebdomadaires pour un temps plein – ou une moyenne du temps de travail fixé au contrat de travail d'un salarié à temps partiel – depuis le début de la période de référence sera compensé au cours de la période haute de travail courant du mois de mai jusqu'au terme de la période de référence.

### **ARTICLE 7 – Lissage de rémunération**

Afin de neutraliser les conséquences de la variation des horaires, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée mensuelle moyenne de 151,67 heures de travail effectif pour un temps plein.

La rémunération des salariés à temps partiel sera également lissée sur la base de la durée de travail fixée à leur contrat.

A cette rémunération lissée pourra s'ajouter toutes éventuelles les compensations financières et primes dont le versement est prévu au cours de la période de référence (ex : majoration du travail des jours fériés, des horaires de nuits...).

### **ARTICLE 8 – Absences**

Les absences ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

#### 8.1 Congés payés et jours fériés

Les congés payés légaux, ainsi que les jours fériés étant déjà déduits de la base annuelle de 1607 heures de travail effectif, ceux-ci sont sans incidence sur les compteurs individuels d'annualisation, notamment sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ou complémentaires.

Le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

### 8.2 Absences rémunérées et maladie ou accident

En cas d'absence rémunérée et maladie ou accident, le compteur d'annualisation des heures de travail est diminué du nombre d'heures prévues au planning du salarié, abaissant d'autant le seuil de déclenchement annuel des heures supplémentaires ou complémentaires.

*Par exemple :*

*Le congé afférent à la journée d'anniversaire est pris sur une journée prévue de 10 heures. La base annuelle d'heures à effectuer au 30/11/N+1 est donc de 1597 heures. Dès lors le calcul des heures supplémentaires rémunérées à la fin de la période d'annualisation, s'effectuera à partir du seuil des 1597 heures.*

En revanche en paie, le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

Il est précisé que ce temps non travaillé n'est pas récupérable.

### 8.3 Absences non rémunérées

Les absences non rémunérées sont déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent (montant de la retenue = taux horaire × nombre d'heures d'absence).

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ou complémentaires, ne sera pas réduit du fait de ces absences.

## **ARTICLE 9 – Entrée et départ du salarié en cours de période de référence**

### 9.1 Principe

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération devra être régularisée sur la base des heures réellement travaillées.

### 9.2 Entrée dans l'entreprise ou entrée dans le dispositif de l'annualisation

Les salariés embauchés ou entrant dans le dispositif de l'annualisation en cours de période de référence suivront les horaires en vigueur dans la Société.

Le nombre d'heures de travail annuel du salarié prendra en considération la date d'entrée dans l'entreprise et la date de fin de la période de référence et sera fixée au prorata.

### 9.3 Départ de l'entreprise ou sortie du salarié du dispositif de l'annualisation

En cas de sortie du salarié en cours de période (de l'entreprise ou du dispositif de l'annualisation), il sera effectué un comparatif entre le nombre d'heures réellement réalisées et le nombre d'heures qui ont été payées.

Le solde est considéré comme positif quand le nombre d'heures payées sur la base du salaire lissé est inférieur au nombre d'heures réalisées par le salarié.

Dans ce cas, le surplus d'heures sera versé à l'occasion du solde de tout compte. Néanmoins, si la durée annuelle de travail n'est pas atteinte, elles ne peuvent être considérées comme des heures supplémentaires, ou complémentaires, et seront donc payées sans majoration.

Le solde est considéré comme négatif quand le nombre d'heures payées est supérieur au nombre d'heures réalisées par le salarié.

Dans ce cas, l'employeur procédera à la récupération du trop-perçu en application des règles légales.

## **ARTICLE 10 – Dispositions propres aux temps partiels annualisés**

Sous réserve de leur accord exprès, les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel sont également concernés par l'annualisation de leur temps de travail dans les conditions définies ci-dessus, notamment pour les arrivées et départs en cours de période de référence.

Ces derniers se verront appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord, sous réserve des particularités propres au temps partiel, notamment avec une adaptation à leur durée du travail, et des dispositions qui suivent.

### 10.1 Durée du travail à temps partiel

Sont considérés comme à temps partiel, les salariés dont la durée annuelle contractuelle de travail est en-deçà de 1607 heures sur une année.

Le temps partiel aménagé sur l'année permet de faire varier sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à condition que celle-ci n'excède pas en moyenne la durée contractuelle de travail.

La durée annuelle de travail à réaliser pour un salarié à temps partiel est calculée de la manière suivante :

*Exemple pour un salarié effectuant 24 heures hebdomadaires =  $1607 \text{ h} / 35\text{h} \times 24\text{h} = 1\,102 \text{ heures annuelles}$ .*

### 10.2 Amplitudes de travail

Pour s'adapter à la diminution de la charge de travail, l'horaire hebdomadaire de travail pourra être diminué par rapport à l'horaire collectif de référence, jusqu'à la limite de 0 (zéro) heure de travail.

En outre, la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire (35 heures).

### 10.3 Organisation et délai de prévenance

Le planning individuel prévisionnel est fixé et communiqué au salarié dans les conditions prévues à l'article 4.1.

En cas de modification de la durée et des horaires de travail, la nouvelle programmation est communiquée dans les conditions prévues à l'article 4.2.

### 10.4 Heures complémentaires

Le salarié pourra accomplir des heures complémentaires dans une limite fixée au tiers de la durée contractuelle de travail.

Constituent des heures complémentaires :

- Lors de l'établissement de la paie du mois d'avril : les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail calculée depuis le début de la période de référence (entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 avril) ;
- En fin de période de référence : les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail (déduction faite des éventuelles heures complémentaires identifiées et indemnisées en cours de période de référence).

A ces échéances, les heures complémentaires sont indemnisées au salarié avec un taux de majoration fixé à 10 %.

Il est renvoyé pour davantage de détail à l'article 6 du présent accord.

## **ARTICLE 11 – Journée d'anniversaire des salariés**

Le salarié bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire le jour de son anniversaire lorsque celui-ci tombera un jour normalement travaillé.

Le temps de travail ainsi non travaillé n'est pas récupérable.

Par exception, cette disposition est applicable à l'ensemble des salariés de la société qu'ils soient soumis ou non à l'annualisation de leur temps de travail tel que prévu par le présent accord.

Lorsque le salarié est soumis à l'annualisation de son temps de travail, le compteur d'annualisation des heures de travail est diminué du nombre d'heures prévues au planning du salarié, abaissant d'autant le seuil de déclenchement annuel des heures supplémentaires.

*Par exemple :*

*Le congé afférent à la journée d'anniversaire est pris sur une journée prévue de 10 heures. La base annuelle d'heures à effectuer au 30/11/N+1 est donc de 1597 heures. Dès lors le calcul des heures supplémentaires rémunérées à la fin de la période d'annualisation, s'effectuera à partir du seuil des 1597 heures.*

En revanche en paie, le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

## TITRE II – SUIVI, FORMALITES, PUBLICITES

### ARTICLE 1 - Suivi de l'accord

Pour le suivi de la mise en œuvre du présent accord, il est prévu que les salariés pourront, chaque année, faire remonter auprès de la Direction les axes d'amélioration à apporter au présent accord :

- par écrit ;
- dans les 15 premiers jours du mois de décembre.

Les parties conviennent de se réunir tous les deux ans suivant la signature du présent accord afin de dresser le bilan de son application et de discuter, le cas échéant, de l'opportunité d'adapter certaines de ses dispositions.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 3 mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

### ARTICLE 2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Sous réserve de son approbation à la majorité des 2/3 du personnel, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 01/12/22

### ARTICLE 3 - Portée de l'accord

Le présent accord complète les dispositions de Convention Collective Nationale du Sport (Brochure JO 3328, IDCC 2511) dont relève la Société.

Il annule et remplace toutes les dispositions conventionnelles et usuelles préexistantes et portant sur le même objet.

### ARTICLE 4 - Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions légales en vigueur.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

## **ARTICLE 5 - Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé à l'initiative de la Société dans les conditions fixées par le Code du travail et moyennant un préavis de 3 mois

Le présent accord peut aussi être dénoncé à l'initiative des 2/3 des salariés de la Société dans les conditions fixées par le Code du travail et moyennant un préavis de 3 mois, sous réserve que la dénonciation soit notifiée à la Société collectivement et par écrit et qu'elle ait lieu dans le mois précédant chaque date anniversaire de la conclusion du présent accord

Lorsque la dénonciation émane de la Société ou des salariés représentant au moins les 2/3 du personnel, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois, à compter de l'expiration du préavis de dénonciation

## **ARTICLE 8 - Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord et le procès-verbal du résultat de la consultation seront déposés par le représentant légal de la Société sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le dépôt sera accompagné des pièces suivantes :

- De la version signée des parties ;
- Du procès-verbal du résultat de la consultation des salariés ;
- D'une version anonymisée de l'accord aux fins de publication sur le site Légifrance

Un exemplaire du présent accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de ANGERS.

La Société transmettra la version anonymisée du présent accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

**Fait à SAINT GERMAIN DES PRES,  
Le 22/11/22**

Pour la Société IDEASPORT  
Monsieur David ABELARD,  
En qualité de Gérant

## ANNEXES

- **Annexe 1** : Procès-verbal du référendum pour l'approbation de l'accord d'entreprise

# ANNEXE 1

Procès-verbal du référendum  
pour l'approbation de l'accord  
d'entreprise

