

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU CAUE DE L'AUDE

ACCORD DE SUBSTITUTION À L'ACCORD D'ENTREPRISE DU CAUE 11
DU 6 DÉCEMBRE 2011

Entre :

Le **CAUE DE L'AUDE**, Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement de l'Aude, association départementale régie par la loi sur l'Architecture du 3 janvier 1977, SIREN 315 590 240 dont le siège social est situé à Carcassonne, 28 avenue Claude Bernard, représenté par Madame Marie-France Barthet, en sa qualité de Présidente

d'une part,

Et :

Monsieur Christophe Dumontier membre titulaire du CSE,
Madame Juliette Carré, membre suppléante du CSE,
Représentant plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles du 17 décembre 2019

d'autre part.

PREAMBULE

Le 6 décembre 2011, la Direction du CAUE de l'Aude signait avec les représentants du personnel un accord collectif portant sur différents thèmes dont la représentation du personnel, les classifications professionnelles, la durée du travail, le contrat de travail, notamment.

L'objectif de cet accord était d'articuler au mieux la prise en compte des besoins du CAUE de l'Aude, en vue de remplir ses missions d'intérêts publics avec la garantie du respect des droits des salariés et notamment l'amélioration permanente des conditions de travail et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Dans le courant de l'année 2022, les élus du personnel et la Direction ont exprimé leur souhait de préparer ensemble un nouvel accord qui réponde aux objectifs suivants, notamment :

- *Mettre à jour les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 au regard de l'évolution du contexte réglementaire ;*
- *Permettre une flexibilité dans l'organisation du temps de travail nécessaire pour répondre aux missions du CAUE tout en assurant une qualité de vie au travail des salariés ;*
- *Simplifier l'accord existant, dense, complexe et sujet à interprétation ;*
- *Assurer à chaque salarié une application équitable des dispositions.*

Les élus du personnel ont, dès lors, procédé à la dénonciation de l'accord collectif du 6 décembre 2011.

C'est dans ce contexte, que les élus du personnel et la direction ont engagé de nouvelles négociations.

Pour ce faire, les parties à la négociation se sont attachées à :

- évaluer l'effectivité des dispositions prévues dans l'accord dénoncé afin d'y substituer des dispositifs plus proches des réalités du CAUE de l'Aude,
- réévaluer les besoins du CAUE de l'Aude en matière d'organisation de la durée du travail compte-tenu de son activité,
- garantir le respect des droits des salariés - notamment en matière de santé et de sécurité - et mettre en œuvre les moyens pour assurer une bonne qualité de vie au travail.

Après en avoir débattu, les parties se sont rapprochées pour une élaboration conjointe du projet d'accord.

Les parties ont souhaité que le nouvel accord ait notamment pour objet de rechercher une meilleure conciliation entre les impératifs de l'activité et les contingences nées de la vie familiale et personnelle des salariés concernés.

L'objectif recherché par les parties a été de trouver une juste organisation du temps de travail adaptée aux besoins de l'activité et permettant ainsi :

- de mieux faire face aux contraintes de l'activité en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et du CAUE de l'Aude ;
- d'optimiser les ressources au sein du CAUE de l'Aude ;

La négociation entre l'employeur et les élus du personnel s'est déroulée dans le respect des règles définies dans l'article L. 2232.29 du code du travail.

Il a été convenu le présent accord d'entreprise conclu en application des dispositions de l'article L. 2232-23-1 et suivants du Code du travail.

SOMMAIRE

1. CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
2. DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION, INTERPRÉTATION, SUIVI, RENDEZ-VOUS	6
2.1 - Durée	6
2.2 - Révision	6
2.3 - Dénonciation	6
2.4 - Interprétation	7
2.5 – Suivi et rendez-vous	7
3. REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	8
3.1 - Comité social et économique	8
3.1.1 Composition	8
3.1.2 Réunions du CSE	8
3.1.3 Attributions du CSE	8
3.2 - Représentants du personnel au Conseil d'administration	9
4. DURÉE DU TRAVAIL	10
4.1 Salariés concernés	10
4.2 Dispositions communes	10
4.2.1 Période de référence	10
4.2.2 Objet	11
4.2.3 Programmation – horaires	11
4.2.4 Suivi et décompte du temps de travail effectif	12
4.2.5 Lissage de la rémunération	13
4.2.6 Prise en compte des absences, arrivées et/ou départs en cours de période	13
4.3 Dispositions spécifiques aux salariés à temps complet	13
4.3.1 Durée annuelle de travail	13
4.3.2 Heures supplémentaires	14
4.4 Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel	14
4.4.1 Principes	14
4.4.2 Les heures complémentaires	15
4.4.3 Garanties accordées aux salariés à temps partiel	15
4.5 Organisation des semaines travaillées	15
4.5.1 Durées maximales de travail	15
4.5.2 Repos quotidien	15
4.5.3 Repos hebdomadaire	16
5. AVANTAGES PARTICULIERS	17
5.1 - Prime d'ancienneté	17

5.2 - Comité des Oeuvres Sociales.	17
5.3 - Participation repas	17
6. CONGÉS-ABSENCES	18
6.1 - Congés payés	18
6.2 - Indemnité compensatrice de congés payés	18
6.3 – Fêtes légales et ponts	18
6.4 – Absences exceptionnelles	18
6.5 – Garanties interruption temporaire de travail	19
6.6 – Congé de maternité ou d'adoption	19
6.7 – Congés exceptionnels	19
6.8 – Congé sabbatique	19
6.9- Congé sans solde	20
7. EMBAUCHE DU PERSONNEL ET CONTRAT DE TRAVAIL - COORDINATION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉQUIPE SALARIÉE	21
7.1 – Modalités d'embauche	21
7.2 – Déontologie professionnelle	21
7.3– Coordination et fonctionnement collectif	21
8. CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT	22
8.1 – Indemnité de licenciement	22
8.2 – Départ à la retraite	22
9. RETRAITE, PROTECTION SOCIALE	23
9.1 – Régime général de retraite	23
9.2 - Protection sociale complémentaire	23
10. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS	24
10.1- Déplacements professionnels : Notion	24
10.1.1 Définitions	24
10.1.2 Temps de déplacements et temps de travail effectif	24
10.2- Déplacements professionnels : Conditions	24
10.2.1 Conditions de déplacement	24
10.2.2 Véhicules de service	24
10.2.3 Véhicules personnels	25
11. DIVERS	26
12. SUIVI - PUBLICITÉ - DÉPÔT DE L'ACCORD	27

1. CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

La validité du présent accord et donc sa mise en œuvre sont subordonnées :

- ✓ D'une part, à sa signature par les membres titulaires du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,
- ✓ D'autre part, à son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le présent accord emporte révision et se substitue à l'ensemble des dispositions qui étaient en vigueur au sein du CAUE de l'Aude résultant de l'accord du 6 décembre 2011 mais également d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords collectifs qui auraient le même objet.

Les parties rappellent que la Convention Collective Nationale des CAUE du 24 mai 2007 étendue le 6 mars 2008 et renommée en Convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) depuis le 10 juillet 2018, s'applique à tous les salariés des CAUE (ci-après désignée CCN).

Le présent accord d'entreprise complète les dispositions de la CCN et formalise les dispositions particulières du CAUE de l'Aude. D'une façon générale, les dispositions du présent accord d'entreprise portant sur des thématiques abordées dans la CCN s'appliquent par préférence à cette dernière.

Le présent accord est conclu dans le cadre et le respect des dispositions du Code du travail en matière de négociation collective soit :

- La loi n°2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et au temps de travail,
- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi ;
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- La loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social,
- Les dispositions des articles L. 2232-23-1 et suivants du Code du travail,
- Les dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du Code du travail,
- Les dispositions de la Convention collective des CAUE dans ses dispositions étendues actuellement applicables.

Le présent accord concerne les salariés du CAUE de l'Aude embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée.

2. DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION, INTERPRÉTATION, SUIVI, RENDEZ-VOUS

2.1 - Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prendra effet le **1^{er} août 2022**.

2.2 - Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord, dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

2.3 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès de la DREETS de TOULOUSE et du conseil de prud'hommes de CARCASSONNE ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord ;
- Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus ;
- Les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L.2222-6 du Code du travail. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Les parties conviennent expressément que les dispositions du présent accord pourront faire l'objet d'une dénonciation partielle, à charge pour la partie à l'origine de la dénonciation de préciser explicitement et par

écrit les dispositions dénoncées.

En cas d'échec des négociations ouvertes à la suite d'une telle dénonciation partielle, les dispositions dénoncées cesseront de produire effet au terme du délai de préavis et, s'il y a lieu, de la période de survie prévue à l'article L.2261-10 du Code du travail, sans faire obstacle au maintien en vigueur des autres dispositions – non dénoncées – du présent accord.

2.4 - Interprétation

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, une commission d'interprétation pourra être saisie par les salariés du CAUE de l'Aude entrant dans le champ d'application de l'accord.

Celle-ci sera composée des membres suivants :

- L'employeur et/ou son représentant,
- Les élus du CSE ou à défaut de CSE, dans l'hypothèse d'une carence, les 2 salariés les plus anciens.

Cette saisine sera formulée par écrit et adressée à toutes les parties à l'accord.

Au plus tard trois mois après sa saisine, la commission rendra un rapport faisant part de son analyse et de son avis.

Ce rapport sera transmis à l'ensemble des salariés le lendemain de l'expiration de ce délai.

2.5 – Suivi et rendez-vous

Afin d'examiner l'application du présent accord et ses éventuelles difficultés de mise en œuvre, il est créé une commission de suivi composée des membres suivants :

- L'employeur et/ou son représentant,
- Les élus du CSE ou à défaut de CSE, dans l'hypothèse d'une carence, les 2 salariés les plus anciens.

Cette commission de suivi se réunira, à l'initiative de l'employeur ou son représentant, sur convocation écrite (lettre ou mail) du Président ou de son représentant ou à l'initiative de l'une des parties.

Les travaux de cette commission donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal par la Direction.

Une fois adopté par la majorité des membres présents de la commission, il sera affiché dans les locaux du CAUE de l'Aude.

3. REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

3.1 - Comité social et économique

La représentation des salariés par le comité social et économique est régie par les dispositions législatives en vigueur.

Toutefois en cas d'effectifs inférieurs à 11 salariés en équivalent temps plein (ETP) et supérieur ou égal à 5 ETP, le CSE sera maintenu avec 1 titulaire et 1 suppléant.

3.1.1 Composition

L'employeur ou son représentant est Président de droit du CSE. Il a la possibilité d'être assisté par la direction

Le nombre de titulaires et de suppléants à la délégation du personnel au CSE est fixé en fonction de l'effectif du CAUE de l'Aude, conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail.

Au jour de la signature du présent accord, compte tenu de l'effectif du CAUE de l'Aude, sont élus 1 titulaire et 1 suppléant. Ce nombre n'est pas figé, et sera donc revu à chaque échéance électorale, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Les titulaires et suppléants sont élus selon les dispositions contenues dans le protocole d'accord préélectoral.

3.1.2 Réunions du CSE

a) Réunions mensuelles obligatoires

Conformément aux dispositions du Code du travail, le CSE se réunit au moins une fois par mois, à l'initiative de l'employeur (article L 2315-21 al. 1 du code du travail).

b) Réunions à la demande des membres du CSE

En cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus sur leur demande (article L2315-21 du code du travail).

L'urgence peut naître d'un conflit, d'un problème de sécurité du travail à résoudre rapidement ou bien d'un grave problème personnel d'un salarié. Elle est justifiée par une circonstance qui nécessite une prise de décision rapide ou une mesure immédiate qui ne peut attendre d'être discutée lors de la prochaine réunion mensuelle.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-21, al. 3 du code du travail).

c) Participation de personnalités extérieures aux réunions du CSE

Sur initiative du Président ou de son représentant ou du CSE, un ou plusieurs administrateurs ou personnalités extérieures pourront être amenés à participer aux réunions du CSE, afin qu'ils apportent toute information utile au CSE sur des sujets tels que :

- tout projet de nature à modifier de manière importante la structure juridique du CAUE de l'Aude;
- tout projet de nature à impacter de manière importante l'organisation du CAUE de l'Aude et à engendrer des conséquences sur les effectifs

3.1.3 Attributions du CSE

Sans que cette liste ne soit limitative, les parties rappellent, qu'en vertu des dispositions du Code du travail, les attributions du CSE s'entendent principalement de :

a) Présentation des réclamations

Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (article L. 2312-5 du Code du travail).

Toutefois, le salarié conserve son droit de présenter lui-même ses observations à l'employeur ou à ses représentants (article L 2312-7 du Code du travail).

b) Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Enquêtes

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'association et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L2312-5 al 2 du Code du travail).

Les enquêtes du CSE en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins (article R2312-2 du code du travail) :

- L'employeur ou un représentant désigné par lui
- Un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Registres et documents en matière de santé et sécurité

- Les membres du CSE sont informés de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1 du Code du travail. Il s'agit des registres de contrôle technique, de sécurité et différents rapports dans le cadre des vérifications périodiques des machines et installations de l'association en matière d'hygiène et sécurité - registre de sécurité. Ils peuvent demander communication de ces documents.
- Les membres du CSE sont associés à la démarche de prévention des risques professionnels et notamment à l'élaboration et au suivi du Document unique d'évaluation des risques professionnels.

Informations et consultations en matière de santé et sécurité

Notamment :

- Les conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de protection individuelle (art. R. 4323-97 C. travail)
- Consultation sur la formation à la sécurité (art. L 4143-1 C. travail)
- Travaux réalisés par une association extérieure (art. R. 4511-11 C. travail)
- Consultation sur le document unique d'évaluation des risques
- Attributions en cas de constat de situation dangereuse par l'inspecteur du travail (art. R4721-7 et R 4721-8 C. travail).

3.2 - Représentants du personnel au Conseil d'administration

Conformément aux articles 7 et 13 des statuts types des CAUE, les salariés élisent un représentant, comme représentant du personnel à l'Assemblée Générale du CAUE de l'Aude et membre de droit du Conseil d'Administration dans les conditions prévues par les statuts et avec voix consultative.

4. DURÉE DU TRAVAIL

Le CAUE de l'Aude a pour objectif de promouvoir la qualité de l'architecture, de l'urbanisme et de l'environnement dans le territoire départemental.

Centre de ressources, lieu de rencontres, d'échanges et de diffusion culturelle, le CAUE de l'Aude intervient auprès d'un public varié : particuliers, élus ou services de l'État, professionnels (architectes, artisans,...), enseignants...

Ses missions d'accompagnement, d'information, de sensibilisation, de formation et de conseil peuvent engendrer pour son personnel des variations d'horaires pour satisfaire les exigences d'une mission ou d'un évènement en lien avec son activité.

Compte tenu de ces contraintes, il apparaît que l'organisation du travail et le temps de travail sont deux éléments essentiels au bon fonctionnement du CAUE de l'Aude.

Le présent titre organisant le temps de travail et instituant l'annualisation de la durée du travail a été négocié et convenu notamment dans le cadre des dispositions **de l'article L. 3121-44 du Code du travail**.

Les nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail visent à apporter à la fois des éléments d'efficacité et des facultés d'adaptation pour chacun, pour une meilleure maîtrise de son temps et de son activité.

Le recours à l'annualisation permettant d'ajuster le temps de travail, répond aux fluctuations inhérentes à l'activité du CAUE de l'Aude. Cela permet également d'inscrire l'organisation du CAUE de l'Aude dans un cadre clair et lisible pour l'ensemble des salariés, tout en privilégiant les emplois à durée indéterminée.

Les parties tiennent à rappeler que si les présentes dispositions doivent permettre la flexibilité nécessaire à l'activité, les impératifs de sécurité et santé au travail doivent trouver leur place dans cet aménagement souple du temps de travail.

Les modes d'organisation du temps de travail retenus peuvent ainsi être les suivants :

- Décompte hebdomadaire du temps de travail dans le cadre fixé par la loi et la Convention collective de branche dans ses dispositions étendues,
- Annualisation du temps de travail, dispositif institué par le présent accord.

Les parties conviennent de la possibilité de faire coexister plusieurs horaires individuels : le planning d'annualisation pourra être individualisé compte tenu des besoins et spécificités de chacun.

4.1 Salariés concernés

Tous les salariés du CAUE de l'Aude relèvent des dispositions de ce titre 4 et prioritairement de la modalité d'aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois consécutifs.

Cette répartition s'impose, le cas échéant, aux salariés employés en contrat à durée déterminée si les postes en question le nécessitent, sous réserve dans ce dernier cas que le contrat ait une durée d'au moins 4 semaines.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité d'une période annuelle d'aménagement du temps de travail, sa rémunération devra être régularisée dans les mêmes conditions que celles définies en cas d'embauche ou de départ en cours d'année.

Selon le poste occupé, un décompte hebdomadaire du temps de travail dans le cadre fixé par la loi et la Convention collective de branche dans ses dispositions étendues demeure possible.

4.2 Dispositions communes

4.2.1 Période de référence

La période de référence est fixée, au jour de la signature des présentes, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile.

La première période de référence à la date d'entrée en vigueur de l'accord est le **1^{er} août 2022**.

4.2.2 Objet

L'organisation annuelle de la répartition du temps de travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations de la charge de travail sur une période de référence.

Elle est établie sur la base d'un horaire moyen de référence, fixé à 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour un salarié à temps complet, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de 12 mois.

A l'intérieur de cette période de référence, il pourra donc être effectué, au cours de l'une ou l'autre des semaines ou des mois travaillés, des heures de travail en nombre inégal.

Au cours de cette période de référence, une ou des semaines à 0 heure pourront être programmées, afin de pouvoir octroyer un ou plusieurs jours non travaillés, pouvant aller jusqu'à une semaine complète non travaillée, en récupération des heures figurant au compteur annuel individuel des heures déjà travaillées ou en anticipation de futures périodes de suractivité.

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié concerné :

- Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de référence sont comptabilisées en positif sur le compte de chaque salarié ;
- Les heures non effectuées en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen de référence sont comptabilisées en négatif sur le compte de chaque salarié.

La durée du travail effectif sur 12 mois est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne et à 1551 par année, outre la journée de solidarité soit 1558 heures.

Ces variations ne peuvent avoir pour effet de déroger aux durées maximales de travail telles que prévues par le code du travail.

Les horaires feront l'objet d'une répartition sur une période de 52 semaines.

4.2.3 Programmation – horaires

✓ L'organisation des horaires sur les jours travaillés et la répartition de ceux-ci sur la semaine sont fixés en fonction de l'activité, des besoins et des modalités de fonctionnement du CAUE de l'Aude et en tenant compte de la demande de souplesse formulée par les salariés, compte tenu de leur activité.

✓ Les contrats de travail des salariés doivent indiquer le « temps de travail hebdomadaire de référence » qui s'applique à défaut de planning mensuel validé par la Direction.

✓ Le nombre de jour de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la répartition sur la période annuelle des horaires, être inférieur à 5 et aller ponctuellement jusqu'à 6 jours, lorsque les conditions d'exécution du travail liées à cette organisation le nécessitent, et notamment durant les périodes de fortes activités ou de programmation d'évènements et en dehors des périodes de faible activité qui peuvent conduire à des semaines non travaillées.

Pour des raisons de nécessité de services et afin que les salariés, qui bénéficient de souplesse dans l'organisation de leur emploi du temps, se côtoient au sein du CAUE à cadence régulière, les parties tiennent à rappeler que les salariés à temps complet doivent en principe être présents 4 jours par semaine minimum et les salariés à temps partiel, conformément à leur durée du travail contractuelle moyenne (par exemple un salarié au 3/5ème doit être présent 3 jours par semaine).

Il est précisé que ceci s'inscrit dans le respect du dispositif d'annualisation instauré par le présent accord.

✓ En fonction de cette programmation, chaque année, un planning sera établi par la Direction avec le personnel. Ce planning sera déposé sur l'intranet du CAUE et sera porté à la connaissance des salariés 2 semaines au moins avant la période de référence.

Il sera établi en tenant des règles suivantes :

✓ Conformément au souhait exprimé par les salariés et à l'avis positif des élus du personnel, partie au présent accord, il a été décidé de la mise en place d'une flexibilité d'organisation du temps de travail dans les plages horaires fixées par la direction dans la mesure où :

- les missions sont pleinement remplies par les salariés et les objectifs réalisés ;
- les salariés sont présents aux réunions de coordination et réunions thématiques organisées par la Direction ;
- les règles impératives en matière de durée du travail telles que rappelées dans le présent accord sont observées par les salariés ;
- Le système de décompte du temps de travail, discuté et acté entre les parties, est scrupuleusement observé.

Les jours d'ouverture du CAUE de l'Aude sont fixés du lundi au vendredi avec des horaires journaliers pouvant avoir une amplitude de 7h à 19h30.

En fonction d'évènements ou manifestations auxquels le CAUE de l'Aude doit participer, les salariés pourront être amenés à travailler le samedi ou le dimanche et/ou en soirée.

La souplesse souhaitée par les partenaires sociaux ne permet pas de déroger au respect des plages fixes au cours desquelles l'ensemble des salariés doit être présent à son poste (ou en mission) :

- 10h à 12h
- 14h à 16h

S'agissant du personnel de l'accueil du CAUE, les plages de présence fixes correspondent aux horaires d'ouverture au public, à savoir :

- 9h - 12h
- 14h - 17h

Une coupure de 60 minutes minimum devra être obligatoirement prise durant la plage horaire 12h-14h.

Étant précisé que ces horaires fixes peuvent être amenés à varier pour des raisons liées notamment aux conditions de travail (par exemple forte chaleur). Ces modifications de plages fixes interviendront après consultation du CSE, s'il existe.

Si un salarié est amené à travailler un jour du week-end en raison de sa participation à une manifestation, ou à tout autre évènement, il pourra organiser son temps de travail pour équilibrer son temps de travail entre la semaine précédente et la semaine suivante.

✓ Une flexibilité d'organisation du temps de travail est admise sous réserve du respect des plages horaires fixes et des règles rappelées ci-dessus. Les salariés devront s'assurer d'une répartition de leurs horaires de travail sur les plages flexibles de sorte qu'au terme de la période de référence la durée du travail n'excède pas le plafond annuel de 1 558 heures de travail effectif pour un salarié à temps complet soit en moyenne 35 heures par semaine et selon sa durée contractuelle pour un salarié à temps partiel.

Les heures de travail effectif dépassant ces plafonds, qui doivent rester résiduelles, seront qualifiées d'heures supplémentaires ou complémentaires et traitées comme telles.

✓ La modification collective ou individuelle de la répartition de l'horaire de travail en cours de planning se fera par voie d'affichage ou information individuelle remise contre décharge, et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, notamment dans les cas suivants (ou sans délai sous réserve de l'accord du salarié) :

- surcroît temporaire d'activité, de préférence avec l'accord du salarié;
- remplacement d'un salarié absent ;

Les plannings et les modifications de planning intervenues en cours de période donneront lieu à une information du CSE s'il existe.

4.2.4 Suivi et décompte du temps de travail effectif

✓ La durée effective de travail, définie par l'article L.3121-1 du Code du travail, 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.

C'est sur la base de cette définition que le temps de travail effectif, réalisé au cours de la période de référence, sera décompté.

Sont notamment exclus du temps de travail effectif ainsi défini, qu'ils soient rémunérés ou non, les temps de restauration, ainsi que les temps de trajet pour aller de son domicile à son lieu de travail et inversement.

✓ Pour chaque salarié concerné, il est tenu un compte individuel d'heures permettant de calculer chaque mois les heures en débit et en crédit autour de la base d'un temps complet, ou de l'horaire contractuel en cas de travail à temps partiel.

Ce compte est tenu au moyen des déclarations faites par chaque salarié dans le logiciel de gestion des temps mis en place au sein du CAUE. Ces déclarations sont effectuées selon une périodicité hebdomadaire.

✓ Au 31 décembre de chaque année, un bilan des heures sera opéré pour faire un point sur les heures de travail annuelles effectuées par le salarié.

Au solde de la période d'annualisation, il sera arrêté le nombre d'heures supplémentaires, ou complémentaires pour les salariés à temps partiel, qui ont été accomplies par les salariés concernés.

Les soldes mensuels individuels seront portés à la connaissance des intéressés à la date de l'échéance normale de la paie, sur un document annexé à leur fiche de paie.

4.2.5 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de 151,67 heures de temps de travail effectif ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

4.2.6 Prise en compte des absences, arrivées et/ou départs en cours de période

En cas d'absence rémunérée, le salaire dû sera celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, calculé sur la base de sa rémunération mensuelle lissée, et au regard du volume horaire de travail qu'il aurait dû effectuer en cas de présence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé toute l'année, une régularisation est opérée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées ; La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.
- Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit sur la paie du mois de janvier suivant le terme de la période d'annualisation concernée.

4.3 Dispositions spécifiques aux salariés à temps complet

4.3.1 Durée annuelle de travail

La durée effective de travail à temps complet au sein de l'association est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 mois consécutifs, ce qui correspond à une durée de 1558 heures de travail effectif (intégrant la journée de solidarité) sur la totalité de la période de référence.

4.3.2 Heures supplémentaires

Définition

Sont des heures supplémentaires, les heures demandées par l'employeur ou son représentant ou bien encore autorisées préalablement par elle, et accomplies au-delà de 1558 heures annuelles.

Contingent conventionnel

Le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein du CAUE de l'Aude est fixé à 135 heures par salarié et par période de référence prévue aux présentes.

Ne sont pas imputables sur le contingent, les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent en application de l'article L. 3121-28 du Code du travail.

Majoration et compensation des heures supplémentaires

Le taux de majoration des heures supplémentaires réalisées au-delà de 1558 heures, et mentionnées au compte de compensation du salarié, au terme de la période de référence, ouvrent droit à un repos compensateur majoré de 25%.

Il est convenu entre les parties que le paiement des heures supplémentaires accomplies et des majorations de salaire y afférentes sera remplacé par un repos compensateur équivalent.

Ces repos seront pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 6 mois commençant à courir dès que le salarié a acquis le nombre d'heures permettant l'octroi d'une demi-journée de repos, soit 3,5 heures / d'un jour de repos, soit 7 heures.

Les droits à repos donnent lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie.

Contrepartie obligatoire en repos

Chaque heure supplémentaire réalisée en dépassement du contingent conventionnel fixé aux présentes génère une contrepartie en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette contrepartie en repos peut être prise dans les mêmes conditions qu'au paragraphe précédent.

4.4 Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

4.4.1 Principes

Compte tenu des fluctuations de l'activité du CAUE de l'Aude, les salariés à temps partiel sont susceptibles d'être intégrés dans le planning de travail défini sur la période de référence annuelle.

Sauf dans le cas des dérogations définies par la loi ou la convention collective, notamment en cas de demande expresse des intéressés, la durée contractuelle moyenne minimale de travail effectif respectera les dispositions conventionnelles ou, à défaut, légales (à ce jour : 24 heures en moyenne par semaine).

La durée annuelle de travail des salariés bénéficiant du dispositif de travail à temps partiel annualisé est nécessairement inférieure à la durée de travail annuelle de 1558 heures (journée de solidarité incluse).

L'horaire de travail des salariés à temps partiel, concernés par le présent dispositif pourra varier sur l'année.

Cette variation pourra être différente suivant les personnes.

La mise en place d'une organisation du temps de travail sur l'année impose la mise en place d'un calendrier indicatif, il le sera dans les conditions définies en amont (article 4.1.1 Dispositions communes).

Les parties conviennent que la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel sera autant que possible regroupée sur des journées et, le cas échéant, des demi-journées, régulières et complètes de travail.

4.4.2 Les heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires et seront payées comme telles, les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée annuelle de travail fixée dans le contrat de travail et demandées par la direction, ou bien encore autorisées préalablement par elle.

Les heures complémentaires seront décomptées dans le cadre de la période de référence précitée, et traitées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les heures complémentaires constatées en fin de période ne pourront conduire à dépasser de plus d'un dixième la durée annuelle de travail effectif fixée dans le contrat, ni conduire à ce qu'un salarié à temps partiel atteigne 1558 heures de travail effectif.

Les heures complémentaires seront rémunérées sur le bulletin de salaire du mois de janvier suivant la fin de la période de référence.

4.4.3 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel se voient reconnaître les mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Le CAUE s'efforce d'observer les grands principes en matière de travail à temps partiel (plages de travail notamment).

Les salariés disposent d'un droit de refus de la modification de la répartition de leur durée du travail s'ils justifient :

- d'obligations familiales impérieuses,
- d'une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée,
- du suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.

4.5 Organisation des semaines travaillées

4.5.1 Durées maximales de travail

En principe, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

Par exception, en application de l'article L.3121-19 du Code du travail, cette durée quotidienne de travail pourra être dépassée, dans la limite de 12 heures maximum, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'association tels que :

- remplacement d'un salarié inopinément absent ;
- surcroît temporaire et imprévu d'activité ;
- travaux à accomplir dans un délai déterminé ;
- réorganisation des horaires collectifs
- besoin spécifique d'une mission

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail est de 48 heures hebdomadaires.

En application de l'article L.3121-23 du Code du travail, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

4.5.2 Repos quotidien

Le repos quotidien est de 11 heures consécutives.

A titre dérogatoire, ce repos quotidien pourra être réduit, sans que cette réduction ne puisse porter ce repos en deçà de 9 heures.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une compensation équivalente en repos qu'il devra prendre sur la période de référence en cours.

4.5.3 Repos hebdomadaire

Les tâches exceptionnelles, prescrites par l'employeur, impliquant l'impossibilité de respecter les dispositions légales du repos hebdomadaire du samedi et du dimanche (35h), ouvriront droit à un repos compensateur majoré de 100 %.

5. AVANTAGES PARTICULIERS

5.1 - Prime d'ancienneté

S'ajoute au salaire de base une prime d'ancienneté évaluée tous les 3 ans, versée mensuellement.

Elle sera applicable pour la première fois à l'issue de la 3^{ème} année d'ancienneté, à compter de la date d'embauche.

Elle sera applicable à la date 3-6-9-12-15-18 ans par année d'ancienneté, à la date anniversaire d'embauche.

Elle est plafonnée à 18 ans et son calcul est de 1% du salaire brut par année d'ancienneté.

5.2 - Comité des Oeuvres Sociales.

Le personnel non-cadre bénéficie du Comité des Oeuvres Sociales (COS) du Conseil Départemental.

5.3 - Participation repas

L'ensemble des salariés du CAUE de l'Aude bénéficient des titres restaurants. La participation de l'employeur est fixée à hauteur de la partie exonérée des charges sociales.

6. CONGÉS-ABSENCES

6.1 - Congés payés

Le droit à congés payés au CAUE de l'Aude est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, soit 25 jours ouvrés par an, au prorata de la répartition hebdomadaire en jours travaillés. Les congés se décomptent ainsi en journées et demi-journées.

Programmés le plus en amont possible, en accord avec la direction, ils font l'objet d'une demande préalable dans la fiche électronique individuelle de « congés » et peuvent être fractionnés ou non, au gré du salarié. Ils doivent être liquidés dans les 18 mois qui suivent leur acquisition sauf cas de force majeure (notamment maladie, accident de travail...).

6.2 - Indemnité compensatrice de congés payés

Dans le cas d'une rupture ou d'une fin de contrat, l'indemnité compensatrice de congés payés est de 14% de la rémunération perçue au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler.

6.3 – Fêtes légales et ponts

Les jours fériés (tels que prévus par le Code du travail), lorsqu'ils coïncident avec un jour ouvré travaillé, seront chômés et rémunérés.

Deux jours seront accordés pour lesquels les salariés disposent de deux fois une journée d'absence rémunérée, à poser, quand cela est possible, sur les ponts fixés par le CAUE de l'Aude (ou à d'autres moments pour les temps partiels).

En raison de la fermeture imposée par le CAUE de l'Aude entre le 24 décembre et le 1er janvier, les jours compris entre ces périodes seront des jours d'absence rémunérés, au prorata des jours travaillés de chacun.

Si pour des raisons de service, un salarié travaille un jour férié, ce salarié bénéficie d'un repos compensateur majoré de 100%.

6.4 – Absences exceptionnelles

Le personnel peut être autorisé à s'absenter à titre exceptionnel (pour assurer la garde d'un enfant malade ou d'un parent malade), et en dehors des congés annuels, à condition d'une organisation de son travail pendant cette absence, sous sa responsabilité et selon les modalités suivantes :

- absence prévisible exceptionnelle : autorisation accordée en amont par la direction sur demande motivée
- absence imprévisible exceptionnelle : autorisation accordée a posteriori par la direction après justification

Ces absences rémunérées, jusqu'à un maximum de 10 jours ouvrés par an, ne sont pas décomptées des congés annuels.

Dans le cas où l'absence serait jugée par l'employeur comme non motivée et/ou irrégulière (pour laquelle le salarié n'a pas reçu l'autorisation prévue ci-dessus), le salarié serait alors considéré en absence injustifiée, ce qui entraînerait la suppression du salaire et des indemnités afférentes pendant la durée de l'absence irrégulière.

6.5 – Garanties interruption temporaire de travail

En cas de maladie ou accident, nécessitant un arrêt de travail inférieur à 5 jours, dûment constaté par un certificat médical, les salariés bénéficient du maintien du salaire dès le premier jour, le CAUE de l'Aude prenant en charge les jours de carence.

6.6 – Congé de maternité ou d'adoption

La salariée enceinte a droit au bénéfice des dispositions suivantes :

- réduction journalière d'une demi-heure de travail à partir du 3ème mois et d'une heure de travail à partir du 6^{ème} mois, au gré de la salariée.
- congé de maternité ou d'adoption augmentés de quatre semaines par rapport aux dispositions légales.

6.7 – Congés exceptionnels

Evénements familiaux, à l'occasion desquels une autorisation exceptionnelle d'absence avec rémunération est accordée :

- naissance ou adoption d'un enfant : 5 jours ouvrés consécutifs
- mariage ou PACS du salarié : 5 jours ouvrés consécutifs

Les autres événements, en jours ouvrés, consécutifs donnent droit aux dispositions prévues dans le tableau ci-dessous :

LIEN DE PARENTÉ	Mariage ou PACS	Maladie grave accident de travail	Décès
Conjoint(e), concubin(e), pacsé(e)		5	5
Enfants	2	5	5 Si enfant de moins de 25 ans ou si l'enfant lui-même parent : 7 jours ouvrés
Personnes à charge	2	5	5
Parents 1 ^{er} degré (père, mère, frère ou sœur)		5	5
Grands-parents			2
Parents par alliance			2

6.8 – Congé sabbatique

Après trois ans d'ancienneté, les salariés peuvent prétendre à un congé sabbatique non rémunéré d'une durée de 6 mois à un an, renouvelable une fois. Celui-ci devra faire l'objet d'une demande écrite auprès de l'employeur en respectant un délai de prévenance de 3 mois.

Le renouvellement doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 2 mois minimum, également par écrit auprès de l'employeur.

À l'expiration du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, après accord, un emploi similaire au même indice. Ce congé n'est ensuite pas renouvelable durant une période de quatre ans, sauf circonstances particulières qui seront appréciées par l'employeur après consultation du CSE

Par ailleurs, le salarié ne doit pas avoir bénéficié, au cours des 6 dernières années au CAUE de l'Aude d'un congé individuel de formation d'une durée au moins égale à 6 mois, d'un congé pour création d'association.

6.9- Congé sans solde

Après trois ans d'ancienneté, le salarié peut solliciter, à titre exceptionnel, un congé sans solde pour convenance personnelle. Si l'employeur décide d'accorder le congé, l'employeur et le salarié devront s'entendre sur ses modalités

7. EMBAUCHE DU PERSONNEL ET CONTRAT DE TRAVAIL - COORDINATION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉQUIPE SALARIÉE

7.1 – Modalités d'embauche

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes vacants ou à créer.

Après appel à candidature, une présélection sur dossier est effectuée par la direction et les salariés concernés par la mission.

Les entretiens de sélection se déroulent devant un jury composé de la direction, de salariés, de l'employeur et de toute personne compétente si besoin.

La décision définitive d'embauche est prononcée par l'employeur.

7.2 – Déontologie professionnelle

Le personnel ne peut exercer dans le département aucune activité rémunérée concernant l'architecture, l'urbanisme, le paysage, l'environnement ou l'énergie, à l'exception des tâches d'enseignement, conformément à l'article 17 des statuts des CAUE (décret du 9 février 1978).

Plus largement, le personnel ayant la qualité d'architecte s'engage à observer les règles issues de la loi du 3 janvier 1977 sur l'architecture, du décret du 9 février 1978 précité et du Code de déontologie des architectes.

L'ensemble du personnel est assujéti au respect du principe de loyauté tel qu'issu du Code du travail.

Enfin, les salariés du CAUE de l'Aude ne peuvent participer à des jurys de concours dans lesquels seraient candidat un membre de leur famille.

7.3– Coordination et fonctionnement collectif

Les salariés sont tenus de se coordonner et d'assurer un fonctionnement aussi collectif que possible.

À cet effet :

Les salariés se réunissent régulièrement, au moins une fois par trimestre, à l'initiative de la direction ou sur demande d'au moins deux salariés. L'ensemble de l'équipe est tenue d'y assister, sauf empêchement dûment justifié.

Ces réunions sont consacrées à l'organisation du travail, l'information générale sur les activités en cours et les projets, le fonctionnement du CAUE de l'Aude, la situation financière.

L'équipe technique est tenue de privilégier la réflexion collective.

Des groupes de travail volontaires pourront être constitués, permettant la mise en commun des idées et propositions de chacun.

Bien que jouissant de la liberté d'initiative, les salariés mènent leurs actions au nom du CAUE de l'Aude, et non à titre personnel, sous couvert de la direction et dans le cadre d'une communication élargie.

8. CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT

8.1 – Indemnité de licenciement

Après 8 mois d'ancienneté, en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde qui n'ouvre droit à aucune indemnité, le montant de l'indemnité est fixé comme suit :

	LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (individuel ou collectif)	LICENCIEMENT PERSONNEL
Années ancienneté	6/10 ^{ème} mois/année Jusqu'à 5 ans auxquels s'ajouteront le cas échéant, par tranche : <ul style="list-style-type: none">• 8/10^{ème} mois/année de 5 ans à 10 ans• 1 mois/année si ancienneté > 10 ans	4/10 ^{ème} mois/année jusqu'à 10 ans auxquels s'ajouteront le cas échéant, par tranche : <ul style="list-style-type: none">• 6/10^{ème} de 10 à 15 ans• 8/10^{ème} mois/année pour anc. > 15 ans
	Plafonné à 20 mois de salaire	Plafonné à 11 mois de salaire

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, les salariés ayant une ancienneté supérieure à 10 ans bénéficient, en outre, d'une bonification liée à l'âge :

- de 45 à 50 ans = + 1 mois de salaire
- de 50 à 55 ans = + 2 mois de salaire
- de 55 à 60 ans = + 3 mois de salaire
- de 60 à 65 ans = + 4 mois de salaire

En cas de licenciement individuel pour faute grave ou lourde (telle que définie par le Code du Travail) aucune indemnité ni bonification ne seront versées, conformément à la législation.

8.2 – Départ à la retraite

Les membres du personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté au moment du départ à la retraite percevront une indemnité égale à 2/10^{ème} du salaire mensuel brut par année de présence (toute année en cours étant comptée pour une année).

9. RETRAITE, PROTECTION SOCIALE

9.1 – Régime général de retraite

Dans le cas où le CAUE rencontrerait des difficultés telles qu'il serait conduit à envisager une baisse collective du temps de travail, les parties au présent accord souhaitent que dans ces circonstances soit analysée, parmi d'autres mesures, la possibilité de donner à tous les salariés devant réduire leur temps de travail (sous réserve de leur accord) de maintenir les bases de cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale sur les bases de cotisations qui étaient les leurs antérieurement à cette procédure.

Le maintien d'assiette nécessiterait un accord écrit, daté et signé par l'employeur et le salarié. Cet accord devrait figurer dans un avenant à celui-ci.

Cette prise en charge ne constituerait pas une rémunération au sens de l'article L242-1 du CSS. Le pourcentage forfaitaire de prise en charge par le CAUE de l'Aude du supplément de cotisations salariales serait plafonné à 70 %. Les 30% restants sont pris en charge par le salarié.

9.2 - Protection sociale complémentaire

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour la garantie frais de santé de l'ensemble du personnel est de 70 % à la charge de l'employeur et de 30 % à la charge du salarié.

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour les garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité est de 90 % à la charge de l'employeur et de 10 % à la charge du salarié.

10. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

10.1- Déplacements professionnels : Notion

10.1.1 Définitions

Le déplacement professionnel est le trajet effectué par un salarié dans le cadre de sa mission : rendez-vous dans un autre établissement, chez un partenaire, entre deux interventions, pour une formation, etc.

10.1.2 Temps de déplacements et temps de travail effectif

Les temps de déplacement entre deux lieux de travail sont considérés comme du temps de travail effectif, dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Dans le cas contraire, il est considéré comme un temps de trajet.

10.2- Déplacements professionnels : Conditions

10.2.1 Conditions de déplacement

Les déplacements professionnels font l'objet d'une information écrite sur l'agenda collectif.

Le CAUE de l'Aude remboursera au salarié les frais occasionnés par l'exercice de son activité professionnelle et qui seront exposés par lui directement dans l'intérêt du CAUE de l'Aude.

Le remboursement interviendra mensuellement sur présentation des justificatifs remis au secrétariat du CAUE. Sauf dans le cas où les frais afférents dépasseraient la somme de 150 euros, auquel cas le remboursement devra être effectué dans un délai de 15 jours ouvrés.

Il est toutefois strictement convenu que les frais exposés par les salariés ne seront remboursés que dans la limite des dispositions légales applicables et dans la mesure où ils n'excèdent pas des sommes normales par rapport à la mission du salarié et aux dimensions du CAUE de l'Aude.

Le salarié sera indemnisé selon les barèmes et limites de remboursement fixés par la Direction par note de service.

10.2.2 Véhicules de service

Les déplacements professionnels des salariés seront effectués avec les véhicules de service. Leurs réservations seront notées sur le planning électronique.

Les salariés sont responsables des infractions qu'ils pourraient commettre à l'occasion de l'utilisation des véhicules de service.

Ils doivent signaler sans délai, à la direction, toute anomalie de fonctionnement du véhicule.

À chaque déplacement, la date, le lieu et l'objet du déplacement, ainsi que le nombre de kilomètres effectués seront obligatoirement notés sur les carnets respectifs des véhicules de service.

Les frais de carburant et de péage seront directement réglés grâce aux cartes de paiement mises à disposition du personnel. En cas d'impossibilité, ces frais seront directement remboursés sur présentation du justificatif auprès du secrétariat.

10.2.3 Véhicules personnels

Exceptionnellement, et après accord de la direction, des déplacements pourront être effectués avec les

véhicules personnels des salariés, si tous les véhicules de service sont indisponibles et/ou si l'économie de déplacement par rapport au domicile du salarié le justifie.

Des indemnités kilométriques seront alors versées, sur présentation de la fiche de mission de frais de déplacement correspondante. Elles sont calculées sur la base forfaitaire du barème de la direction générale des impôts correspondant plafonné à un véhicule de 7 CV.

Une assurance personnelle véhicule couvrant les déplacements professionnels devra être contractée par le salarié et justifiée auprès du secrétariat.

Les salariés s'engagent à observer la réglementation telle que rappelée dans la note de service relative à l'utilisation des véhicules à l'occasion de leurs missions.

11. DIVERS

Lors de l'analyse de l'accord du 6 septembre 2011, auquel le présent accord se substitue dans son intégralité, les parties sont convenues de la suppression de certains articles qui étaient, soit une simple retranscription des dispositions de la loi ou de la CCN et alourdissant le texte, soit sujets à interprétation.

Il en va ainsi de :

- L'article 4 : juridiction compétente
- L'article 8 : définition et classification des emplois
- L'article 9 : évolution salariale
- Le Titre 3 : formation professionnelle
- L'article 11 : évolution de carrière

12. SUIVI - PUBLICITÉ - DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail appelée « TéléAccords » et accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Le présent accord sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Carcassonne.

Il fera l'objet, par ailleurs, d'un affichage destiné à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Fait à Carcassonne, le 17 juin 2022

Les membres du CSE,

Christophe Dumontier
Titulaire CSE



Juliette Carré
Suppléante CSE



Pour le CAUE de l'Aude,

Marie-France Barthet
Présidente



