

ACCORD RELATIF A LA SEMAINE DE TRAVAIL EN 4 JOURS ½ OU 9 JOURS SUR UN CYCLE DE 2 SEMAINES

Entre

L'association ci-après dénommée LES CAPUCINS, située 11 boulevard Jean Sauvage à Angers, représentée par Madame Cécile ALLEMAN agissant en qualité de Directrice Générale.

D'une part

Et

L'organisation syndicale représentative représentée par Madame Evie LAHOUILLE en qualité de déléguée syndicale.

d'autre part,

PREAMBULE

Tout comme les accords « Télétravail » et « Horaires variables », cet accord vise à prendre en compte la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail en reconnaissant que la semaine des 4 jours ½ ou 9 jours sur un cycle de 2 semaines contribue à une meilleure conciliation vie professionnelle – vie familiale, tout en maintenant l'efficacité du travail fourni, et les nécessités de fonctionnement opérationnelles et d'organisation du service. Le passage en 12 heures en juin 2023 a déjà répondu à cette demande pour une grande majorité des professionnels soignants.

Dans le cadre de cette approche sociale, la direction des Capucins, après plusieurs expérimentations, a pris la décision d'instituer la semaine de travail en 4 jours ½ ou 9 jours de travail sur 2 semaines. Autrement dit, dans la dernière situation, les salariés travailleront 1 semaine à 5 jours et 1 semaine à 4 jours.

Toutefois, les parties soulignent que cet accord ne se prête pas à tous les métiers et tous les postes de travail.

Dans ce contexte, les parties ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION – SALARIÉS CONCERNÉS

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des Capucins, travaillant à temps plein répondant aux critères d'éligibilité définis, quel que soit la nature du contrat de travail liant le salarié à l'établissement et dans les conditions et selon les modalités ci-après définies.

Les apprentis, alternants et contrat de professionnalisation sont soumis à des dispositions législatives et réglementaires spécifiques sur la durée du travail, en lien en outre avec la formation suivie. Par conséquent, le présent accord ne leur est pas applicable.

ARTICLE 2 : CRITERES D'EGIBILITE

Sont éligibles, les salariés à temps plein :

- du service comptabilité
- du service RH et l'UFER
- du service informatique

- du secrétariat de direction
- du service de l'information médicale
- du service achat
- du service communication
- du service contrôle de gestion

occupant un poste dont l'exécution de cet accord est compatible avec le bon fonctionnement du service. Le Responsable Hiérarchique devra s'assurer du maintien de la qualité de service et veillera à une présence humaine suffisante dans le service

Sont exclus de cet accord les salariés suivants :

- dont l'emploi exige, par nature, une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise 5 jours sur 5 et les contrats en forfait jours.

ARTICLE 3 – PRINCIPE

Les parties rappellent que la mise en place de cette organisation, n'est ni un droit, ni une obligation et s'inscrit dans une démarche fondée sur le double volontariat et la double réversibilité tant à l'initiative du salarié que de l'employeur.

Le passage en semaine à 4 jours ½ ou 9 jours sur 2 semaines est subordonné à l'accord du Responsable Hiérarchique (N+1).

Le Responsable de Service doit s'assurer que sa mise en œuvre au sein de son équipe est compatible avec le bon fonctionnement du service et de l'organisation. Le planning doit être fait en concertation avec les membres de l'équipe.

Il est précisé que l'accord télétravail peut se cumuler avec le présent accord.

ARTICLE 4 – LA SEMAINE DE TRAVAIL SUR QUATRE JOURS

La durée de travail des salariés pourra désormais répartie sur 4 jours ½ de travail, et non plus sur 5 jours semaine, ou 9 jours au lieu de 10 jours de travail sur 2 semaines, avec un ½ jour ou 1 jour de repos fixé en fonction de l'organisation du service. La durée de travail hebdomadaire des salariés passera à 36h00 au lieu de 36h15 qui entrainera de ce fait une réduction d'heures RTT.

ARTICLE 5 – LES MODALITÉS DE FIXATION DE LA ½ JOURNÉE OU DU JOUR HEBDOMADAIRE NON-TRAVAILLÉ

La ½ journée ou le jour non travaillé sera à fixer en fonction de l'organisation du service.

ARTICLE 6 – LES MODALITÉS DE LA DURÉE DE TRAVAIL

Sauf accord contraire, la durée de travail hebdomadaire est de 36 heures par semaine ou 72 heures sur 2 semaines.

Les salariés bénéficient à ce titre d'un repos hebdomadaire de 2,5 jours par semaine ou 3 jours tous les 15 jours.

Le temps de travail journalier est interrompu par une pause déjeuner indicative de quarante-cinq minutes.

ARTICLE 7 – L'INCIDENCE SUR LES CONGÉS PAYÉS

Conformément aux articles L.3141-1 et suivants du Code du Travail et, le cas échéant par la convention collective applicable dans la société, les salariés concernés continueront à bénéficier de 25 jours de congés

payés + 2 jours de fractionnement par année de référence, calculés au prorata temporis de leur entrée et en fonction de leur absence.

Les salariés prenant une semaine de congés payés devront toujours poser 5 jours de congés payés.

ARTICLE 8 – DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour la période du 05/01/2026 au 31/12/2026.

ARTICLE 9 – REVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord

ARTICLE 10 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord est remis au délégué syndical et au Comité Social et Economique.

Pour permettre sa diffusion auprès des salariés, un exemplaire du présent accord fait l'objet d'un affichage sur le système d'information interne.

Fait à ANGERS, le 24 décembre 2025.

La Directrice générale de l'Association Les Capucins

C. ALLEMAN

La Déléguée syndicale FO de l'Association Les Capucins

E. LAHOUILLE

