

PRINCIPE D'ACQUISITION ET INCIDENCE DES ABSENCES SUR LES JOURS DE REPOS

Mise à jour du 21 février 2013

Nombre de pages : 9



- Résumé

Les accords nationaux sur le temps de travail d'ERDF et de GrDF signés le 12 décembre 2011 prévoient :

- 1- des JRTT (jours de réduction du temps de travail) pour les salariés en aménagement du temps de travail de type A1 ou A2 ou A3 ;
- 2- des JRTT pour les salariés optant pour l'aménagement individuel du temps de travail, appelés JAIA ;
- 3- des JRS (jours de repos supplémentaires) pour les salariés contribuant à l'amplitude élargie de leur équipe.

A la différence des jours de repos mobiles (JRM) issus de la RCTT et des jours non travaillés (JNT) issus du temps choisi, les JRTT et JRS sont attribués dans une **logique d'acquisition** de droit à repos au regard d'un temps de travail réellement effectué.

Cette note a pour objectif de présenter les modalités détaillées de cette logique d'acquisition, dont le principe est mis en œuvre depuis 2005. Elle évoque notamment les différents cas de coïncidence avec les jours fériés.

- Document(s) associé(s) et annexe(s)

Note d'application de l'accord sur le temps de travail NOI-RHM 12/24.

SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| 1 - Les JRTT des Aménagements collectifs du Temps de Travail | 2 |
| 2 - Les JRTT de l'Aménagement Individuel Annualisé (JAIA) | 4 |
| 3 - Les Jours de Repos Supplémentaires issus de l'amplitude élargie (JRS) | 6 |
| 4 - Jours de repos issus d'un temps réduit (temps choisi et RCTT) | 7 |
| ANNEXE : LISTE DES ABSENCES NE PERMETTANT PAS L'ACQUISITION DE DROITS A JRTT, JAIA ET JRS..... | 9 |

1 - Les JRTT des Aménagements collectifs du Temps de Travail

a. Principe d'acquisition

L'organisation du temps de travail aménagée sur un cycle de plusieurs semaines amène les salariés à temps plein à dépasser 35 heures certaines semaines du cycle. De ce fait, ils acquièrent des droits à repos ou RTT, regroupés en Jours de Réduction du Temps de Travail permettant de rétablir une **durée** moyenne **hebdomadaire** de 35 h sur un cycle de 2 à 8 semaines. Il est admis, pour faciliter la gestion du tableau de service, de programmer les JRTT sur l'ensemble du cycle, y compris donc au début de celui-ci.

Le droit à JRTT est soumis à **2 conditions cumulatives** :

- un temps de travail effectif en heures ouvrables supérieur à 35 h hebdomadaire,
- une organisation du temps de travail réalisée sur un cycle supérieur à la semaine.

Les dotations de JRTT, leurs prises ou leurs éventuels placements sur le Compte Epargne-Temps sont effectués par cycle.

Du fait du principe d'acquisition, les éventuels JRTT programmés en coïncidant avec un **jour férié** devront être déplacés dans le cycle afin d'être rendus aux salariés concernés.

b. Incidences d'une absence sur l'acquisition

Les absences assimilées à du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur l'acquisition des JRTT.

De façon symétrique, **les absences non assimilées à du temps de travail effectif ne donnent pas droit à l'acquisition de JRTT**. Il convient alors de vérifier le temps de travail effectif du salarié pour déterminer le droit à JRTT réellement acquis.

Les motifs d'absence n'ouvrant pas droit à l'acquisition de JRTT sont indiqués en annexe.

Il est convenu par simplification que pour les salariés en aménagement de type A1 ou A2 ou A3, la réduction des droits à repos est observée indépendamment pour chaque cycle et sera mise en œuvre par **tranche de demi-journée de RTT**. Lorsque la réduction des droits à repos est inférieure à la demi-journée, elle n'est pas mise en œuvre et le salarié bénéficie de l'intégralité de ses JRTT.

Exemple 1

Acquisition

Cas d'un salarié en mode ATT A1, travaillant sur un cycle de deux semaines successivement 5 et 4 jours à 7 h 47 mn par jour, soit 7,78 h bénéficiant ainsi d'un JRTT par cycle. Pour chaque journée travaillée, le salarié acquiert 0,78 heure de droit à repos.

Semaine 1 : 5 jours à 7,78 h soit 38,9 h Le salarié acquiert (0,78 x 5) soit 3,9 h de droit à repos.

Semaine 2 : 4 jours à 7,78 h soit 31,1 h Le salarié acquiert $(0,78 \times 4)$ soit 3,1 h de droit à repos.

- ✓ Le 5^{ème} jour de la 2^{ème} semaine, le salarié bénéficie de sa journée de réduction du temps de travail ayant cumulé $(3,9 + 3,1) = 7$ heures de droit à repos.
- ✓ Il a effectivement travaillé en moyenne 35 heures par semaine.

Incidence d'une absence : le salarié est malade 1 journée de la semaine 1.

Semaine 1 : 4 jours travaillés à 7,78 h + 1 journée de maladie => le salarié acquiert $(0,78 \times 4) = 3,1$ heures de droit à repos.

Semaine 2 : 4 jours travaillés à 7,78 h soit 31,1 heures, le salarié acquiert $(0,78 \times 4) = 3,1$ heures de droit à repos.

- ✓ Au total, le salarié a acquis $(3,1 + 3,1) = 6,2$ h de droit à repos au lieu de 7 h. Du fait de sa journée de maladie son droit à repos a été réduit de $(7 - 6,2) = 0,8$ h (très précisément 0,78 h). Cette réduction du droit à repos n'est pas mise en œuvre car elle est inférieure à la demi-journée de 3,5 h.
- ✓ Le salarié conserve la totalité de sa journée de repos.

Exemple 2

Acquisition

Cas d'un salarié travaillant en mode ATT A2 sur un cycle de 8 semaines (7 semaines de 5 journées à 8 h et la 8^{ème} semaine en JRTT 35 h), bénéficiant ainsi de 5 JRTT par cycle. Pour chaque journée travaillée, le salarié acquiert 1 heure de droit à repos :

Semaines 1 à 7 : 5 jours à 8 h x 7 semaines travaillées soit 280 heures travaillées => le salarié acquiert $(1 \times 5 \times 7 = 5$ heures par semaine) soit 35 heures de droit à repos.

Semaine 8 : le salarié bénéficie de ses 35 heures de JRTT => soit une semaine non travaillée.

- ✓ Il a effectivement travaillé en moyenne 35 heures par semaine.

Incidence d'une absence : Le salarié est malade les 2^{ème} et 3^{ème} semaines :

Semaines 1 à 7 : 5 jours x 5 semaines travaillées (les semaines 1, 4, 5, 6 et 7) à 8 h soit 200 heures travaillées et 2 semaines en maladie (les semaines 2 et 3) soit 70 heures => le salarié acquiert $1 \text{ h} \times 5 \text{ j} \times 5 \text{ sem}$, soit 25 heures de droit à repos (RTT).

Semaine 8 : le salarié bénéficie de 25 heures de RTT mais il doit 10 heures de travail effectif pour compléter les heures de RTT qui lui manquent pour atteindre 35 heures (5 jours de RTT).

Une autre façon de raisonner consiste à considérer que le salarié doit accomplir 8 semaines à 35 heures en moyenne, soit $(8 \times 35 \text{ h}) = 280 \text{ h}$. Il a travaillé 200 h et été malade 70 h, soit un total de 270 heures. Il manque donc $(280 - 270) = 10$ heures de travail.

Ainsi la répartition du temps de travail ou équivalent du salarié est de 35 heures en moyenne sur 8 semaines (280 h) qui se décomposent en :

- ✓ 5 semaines de travail effectif à 40 heures,

- ✓ deux semaines de maladie à 35 heures qui ne lui permettent pas d'acquérir de droit à repos,
- ✓ 10 heures de travail effectif la dernière semaine ou reportées avec accord du management dans la limite du cycle suivant.

De façon pratique et pour éviter de découper en dessous de la tranche de la demi-journée, il est recommandé de ne faire travailler le salarié qu'une journée de 8 h pendant sa 8^{ème} semaine et de ne pas tenir compte des 2 heures manquantes.

Exemple 3

Acquisition

Cas d'un salarié travaillant en ATT A3, sur un cycle de 4 semaines (3 semaines de journées à 8 h 14 mn (8,23 heures) et la 4^{ème} semaine 2 journées de travail à 8 h 14 mn et 3 JRTT). Pour chaque journée travaillée, le salarié acquiert 1,23 h de droit à repos.

Semaines 1 à 3 : 5 jours à 8,23 h x 3 semaines travaillées = 123,5 heures, le salarié acquiert (1,23 x 5 x 3 heures par semaine) = 18,5 heures de droit à repos,

Semaine 4 : 2 jours travaillés à 8,23 h => 2,5 h de droit à repos
Le salarié bénéficie bien de 3 jours de repos, ayant acquis 21 h de droit à repos.

- ✓ Il a effectivement travaillé en moyenne 35 heures par semaine.

Incidence d'une absence : Le salarié est en arrêt de travail suite à un accident du travail la première semaine :

Semaine 1 : 5 jours en arrêt de travail suite AT. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif, soit (5 x 8,23) = 41,16 heures => le salarié acquiert (1,23 x 5 j) soit 6,16 heures de RTT.

Semaines 2 et 3 : 5 jours à 8,23 h x 2 semaines travaillées soit 82,30 heures => le salarié acquiert (1,23 h x 5 j x 2 sem.) = 12,33 heures de RTT.

Semaine 4 : 2 jours travaillés à 8,23 h, soit 16,5 heures => le salarié acquiert (1,23 h x 2 j) = 2,5 h de droit à repos. Le salarié a bien acquis un droit à repos global de 21 h et bénéficie des 3 jours de RTT.

2 - Les JRTT de l'Aménagement Individuel Annualisé (JAIA)

a. Principe d'acquisition

Les salariés cadres, ou les agents de maîtrises éligibles à l'AIA au regard de l'accord local dont ils dépendent, optant pour l'aménagement individuel sur l'année, bénéficient de **26 jours de repos par an, dénommés JAIA**, basés sur une durée journalière travaillée de 7 h 47 mn.

Cette dotation est attribuée en amont pour une période annuelle allant **de janvier à décembre**.

Les jours de repos ne sont pas reportables d'une année sur l'autre et doivent être pris ou placés sur le CET dans la limite du 31 décembre.

Tenant compte de ces principes, ces jours de repos peuvent être **librement utilisés** par le salarié sous réserves des contraintes professionnelles et du principe d'acquisition. Ils sont programmés sur le tableau de service en accord avec la hiérarchie, à l'initiative du salarié, et ne coïncident jamais avec un jour férié.

b. Incidences d'une absence sur l'acquisition

Une absence non assimilée à du temps de travail effectif pour déterminer la durée du travail fait obstacle à l'acquisition de droit à JAIA.

Les motifs d'absence ouvrant et n'ouvrant pas droit à l'acquisition des JAIA, sont similaires à ceux évoqués pour les salariés en ATT A1 ou A2 ou A3 et sont indiqués en **annexe 1** de la présente note.

Il est convenu que pour les salariés en AIA, la réduction des droits à jours de repos est observée tout au long de la période annuelle et sera mise en œuvre dès que le cumul des absences consécutives ou non sur la période annuelle atteint **280 heures**¹.

Exemple

Au 1^{er} octobre de l'année 2012, un salarié en AIA totalise :

- 2 semaines de maladie, soit 7 h 47 mn ou 7,78 h x 5 j = 77,80 h au code 041
- 1 journée de déménagement, soit 7,78 h au code DE
- 6 jours de congés spéciaux familiaux pour mariage, soit 7,78 h x 6 j = 46,68 h au code 033
- 2 semaines de congés annuels, soit 7,78 x 15 j = 116,70 h au code 021
- 10 journées de RTT, soit 7,78 h x 10 j = 77,80 h au code 015 JAIA
- 1 mois de congé épargne-temps, du 6 au 30 mars, soit 7,78 h x 19 j = 147,82 h au code CE.

Pour déterminer l'impact sur le droit à JAIA, seules les absences impactant le droit à JRTT (cf tableau en fin d'annexe 1) ont été retenues, à savoir la maladie, le déménagement, les congés spéciaux et le congé épargne temps. De ce fait, le salarié totalise sur la période (77,8 + 7,78 + 46,68 + 147,82) = 280,08 h d'absences

Le seuil de 280 h étant atteint sur l'exercice 1^{er} janvier / 31 décembre 2012, il peut donc être procédé à la proratisation du droit à JAIA de la façon suivante :

- Le droit à JAIA pour un exercice complet est de 26 JAIA.
- Le nombre d'heures normales de travail pour un salarié à temps plein pour l'année 2012 est de 1764 h (cf Note SIRH).
- Le droit corrigé de JAIA est donc de : $26 \text{ JAIA} \times (1764 \text{ h} - 280,08 \text{ h}) / 1764 \text{ h} = 21,9 \text{ JAIA}$ soit 22 j.
- Le droit à JAIA doit donc être diminué de 4 JAIA.

¹ 280 heures équivalent à une durée moyenne de travail sur une période de 8 semaines, soit environ 2 mois, durée d'absence également requise dans le cas du forfait jours pour proratiser les jours de repos.

3 - Les Jours de Repos Supplémentaires issus de l'amplitude élargie (JRS)

a. Principe d'acquisition

Pour un certain nombre d'équipes de travail, il peut être nécessaire de retenir des amplitudes d'activités élargies sur la semaine, soit supérieure ou égale à 50 heures. Les salariés concernés acquièrent alors des droits à des jours de repos supplémentaires (JRS), qui répondent à la logique d'acquisition.

L'accord national prévoit que les salariés de ces équipes, qui contribuent à assurer la totalité de l'amplitude de fonctionnement, bénéficient de **compensations en temps** sous la forme de **jours de repos supplémentaires (JRS)**.

Ces jours de repos supplémentaires s'ajoutent aux JRTT et sont **convertibles financièrement** au choix du salarié.

La dotation des jours de repos supplémentaires est effectuée à la fin de chaque période de 4 semaines, la prise ainsi que les éventuels paiements ne peuvent être effectués qu'à hauteur des droits acquis.

Comme pour les JRTT, la prise en temps des JRS s'effectuera de façon adaptée, pour permettre d'assurer en permanence la présence des effectifs nécessaires pour garantir le niveau de production et la qualité de fonctionnement attendus.

b. Incidences d'une absence sur l'acquisition

Une absence non assimilée à du temps de travail effectif pour déterminer la durée du travail fait obstacle à l'acquisition de droits à JRS.

Les motifs d'absence ouvrant et n'ouvrant pas droit à l'acquisition des JRS sont les mêmes que ceux n'ouvrant pas droit à l'acquisition de JRTT et sont indiqués en annexe.

Il est convenu que pour les salariés bénéficiant de Jours de Repos Supplémentaires, la réduction des droits à jours de repos sera mise en œuvre dès que le cumul des absences consécutives ou non sur une période annuelle définie du 1^{er} Janvier au 31 décembre atteint **140 h²**.

A cet effet, à chaque dotation, c'est-à-dire **toutes les 4 semaines**, dès que le **cumul** des absences consécutives ou non est égal ou supérieur à 140 heures, la dotation de Jours de Repos Supplémentaires suivante, équivalente à une période de 4 semaines, sera annulée et le compteur de suivi des absences sera minoré de 140 h. Ce compteur est remis à zéro au premier jour du premier cycle de chaque année.

Les jours de repos supplémentaires sont programmés à la demande des salariés sur le tableau de service en accord avec la hiérarchie. De ce fait ils ne coïncident jamais avec un **jour férié**.

² 140 heures équivalent à une durée moyenne de travail sur une période de 4 semaines, soit environ 1 mois.

Exemple

Cas d'un salarié d'une équipe en ATT A2 fonctionnant en amplitude élargie de 7 h 30 mn à 18 h 45 mn avec continuité de service sur la pause méridienne. L'amplitude de fonctionnement de l'équipe est de 11 h 15 mn /jour, soit une amplitude hebdomadaire de 56 h 15 mn.

Le salarié contribuant à une amplitude élargie de fonctionnement comprise entre 55 et 60 h, bénéficie de 8 h de Jours de Repos Supplémentaires (JRS) toutes les 4 semaines.

Au 1^{er} octobre 2013, le salarié totalise :

- 3 semaines de congés annuels, soit $8 \text{ h} \times 21 \text{ j} = 168 \text{ h}$ au code 021
- 3 jours de maladie, soit $8 \text{ h} \times 3 \text{ j} = 24 \text{ h}$
- 4 jours de congés spéciaux familiaux, soit $8 \text{ h} \times 4 \text{ j} = 32 \text{ h}$ au code 033
- 11 jours de congés de paternité, soit $8 \text{ h} \times 11 \text{ j} = 88 \text{ h}$ au code PA

Pour déterminer l'impact sur le droit à JRS, seules les absences impactant le droit à JRTT (cf annexe 1) ont été retenues, à savoir la maladie, les congés spéciaux familiaux et le congé paternité. De ce fait le salarié totalise sur la période ($24 + 32 + 88$) = 144 h d'absences.

Le seuil de 140 h étant atteint sur l'exercice 1^{er} janvier / 31 décembre 2013, la prochaine dotation de JRS de 8 h au titre des 4 semaines qui viennent de s'écouler n'est pas attribuée. Le compteur de suivi des absences pour les JRS est alors diminué de 140 h et repasse à 4 h.

4 - Jours de repos issus d'un temps réduit (temps choisi et RCTT)

L'accord national ouvre la possibilité à tout salarié³ de réduire son temps de travail à titre individuel via le temps choisi (entre 17 h 30 mn et 32 heures par semaine) ou à titre collectif via la Réduction Collective du Temps de Travail à hauteur de 32 heures organisées sur 4 jours.

A la différence des JRTT, les journées non travaillées (**JNT**) des agents à temps choisi et les jours de repos mobiles issus de la RCTT (**JRM**) n'ont pas pour effet de compenser des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures. De ce fait, le salarié n'ayant pas à fournir de prestations de travail en compensation de ces journées, **les absences non assimilées à du temps de travail effectif n'ont pas d'incidence.**

Cas des salariés à temps choisi

Le jour de la semaine correspondant au JNT d'un salarié à temps choisi est fixé dans la convention individuelle que le salarié a fait le choix de signer. De ce fait, si un JNT coïncide avec un jour férié, il n'y a pas lieu de le récupérer, à l'exception du 1^{er} mai et du 25 décembre prévus par l'article 18 de l'accord national.

Cas particuliers : l'article 17 du Statut National des IEG définit notamment comme jours fériés le 1^{er} janvier et son lendemain (le 2 janvier) si cette fête tombe un dimanche et Noël et son lendemain (le 26 décembre) si Noël tombe un dimanche.

³ un salarié occupant un emploi avec astreinte devra quitter l'astreinte pour pouvoir passer à temps réduit

Ces deux cas sont à distinguer :

- lundi 2 janvier : il **n'y a pas** lieu à récupération comme dans le cas général des autres jours fériés ;
- lundi 26 décembre : il y a récupération par extension à la disposition prévue pour le 25 décembre à l'article 18 de l'accord national.

Cas des salariés en RCTT :

Les journées de repos issus de la RCTT (JRM) étant considérées comme mobiles sur la semaine, elles sont programmées dans le tableau de service et de ce fait **ne** doivent **pas** coïncider avec un jour férié.

ANNEXE : LISTE DES ABSENCES NE PERMETTANT PAS L'ACQUISITION DE DROITS A JRRT, JAIA ET JRS

Cette liste est **exhaustive** : elle comporte toutes les absences, soit 53 à la date du présent document, qui **ne permettent pas l'acquisition de droits à JRRT, ni à JAIA, ni à JRS.**

A contrario, si un code absence n'y figure pas, cela signifie que l'absence correspondante ouvre droit à JRRT, ainsi qu'à JAIA ou JRS. Par exemple, les congés annuels (code 21) génèrent des droits à JRRT lorsque la durée quotidienne selon laquelle ils sont décomptés dépasse 7 h.

| Code GTA | Libellé de l'absence |
|----------|---|
| 16 | Abs mission électricien sans frontière |
| 24 | CIF temps partiel - FPC |
| 33 | Congé spécial familial |
| 3A | M à dispo auprès CCAS pour encadrement |
| 3E | FPMAE temps plein |
| 3F | FPCAE TP et PROCADRE |
| 3G | AMADOE France |
| 3H | Mission moyenne durée à l'international |
| 3I | Mission longue durée à l'international |
| 41 | Maladie ou accident non professionnel |
| 55 | Absence injustifiée |
| 57 | Absence autorisée non rémunérée |
| 59 | Absence non rémunérée justifiée |
| 5A | Longue maladie < 3 ans |
| 5B | Longue maladie 3 à 5 ans |
| 5C | Aide momentanée exceptionnelle |
| 5H | Accident ou maladie non professionnels |
| 5J | Pré-retraite amiante |
| 5K | Incarcération |
| 5L | Mise à pied |
| 5M | Suspension de fonction |
| 5N | Suspension contrat travail |
| 5O | Absence non rémunérée |
| 5Q | Mobilisation |
| 5V | Maternité ou adoption |
| 5X | CSS exceptionnel 1 à 3 mois |
| 5Y | Congé épargne temps |

| Code GTA | Libellé de l'absence |
|----------|---|
| 62 | Bilan de compétence CIF |
| 6A | Congé de présence parentale |
| 6B | Congé solidarité familiale |
| 6C | Congé sabbatique non statutaire |
| 6D | Congé création d'entreprise non stat |
| 6G | Longue maladie non statutaire |
| 6J | Congé de fin de carrière |
| 6K | Parcours accompagné de mobilité externe |
| 6L | CSS pour élever un enfant < 8 ans |
| 6M | CSS exception accueil enfant handicapé |
| AG | Absence de gestion |
| CE | Congé épargne temps - courte durée |
| CF | CIF temps plein - FPC |
| CN | Congé épargne temps - fin de carrière |
| DE | Déménagement |
| EM | Absence enfant malade |
| FC | FPCAE temps partiel |
| FM | FPMAE temps partiel |
| HH | Absence mission habitat for humanity |
| IM | Instruction militaire |
| PA | Congé de paternité |
| PC | Promotion cadre |
| PE | Heure activité partagée externe |
| RM | Réserve militaire |
| SH | Sportif de haut niveau |
| 6N | CEJR |
| | |