

Organisation du temps de travail

À compter du 01/01/2026



Durée de travail

Durée annuelle de travail : 1 582 heures travaillées du 1^{er} janvier au 31 décembre (journée de solidarité incluse), pour les salariés à temps plein et proratisées pour les salariés à temps partiel.

Salariés concernés par l'habillage et déshabillage sur le lieu de travail : 1 570 heures (12 heures sont déduites en compensation de ce temps).

Organisation du temps de travail annualisée

- Répartition des heures travaillées sur l'année plutôt que par cycles de semaines ou mois.
- Les horaires peuvent varier d'un mois à l'autre, tout en respectant un volume horaires annuel.
- Rémunération lissée : la même somme est versée tous les mois, indépendamment des heures de travail effectuées.

Si la durée de travail annuelle est augmentée par rapport à avant : compensation financière systématique, au taux horaire du salarié.



Rythme de travail

Durée quotidienne : 12 heures maximum.

Amplitude quotidienne : 13 heures maximum

Durée hebdomadaire : entre 24 et 48 heures selon les roulements. Ne peut excéder 44 heures maximum en moyenne sur une période 12 semaines consécutives.

Week-end en 12 heures : 18 maximum par an, soit 1 week-end travaillé sur 3.



Travail de nuit

Durée et amplitude quotidienne : 12 heures maximum.

Indemnités :

- Dès la première heure de travail effectif de nuit : 50% sous forme de repos de compensation et 50% sous forme de majoration financière.
- 1 250€ bruts annuel accordés (salariés à temps plein).



Heures supplémentaires / complémentaires

Les heures accomplies au-delà de 1 582 heures sont décomptées en fin d'année (le 31 décembre).

Salariés à temps plein :

Heures accomplies entre 1582 et 1607 heures :
25% de majoration.

Heures accomplies entre 1607 et 1640 heures :
25% de majoration.

Heures accomplies entre 1 640 et 1 670 heures :
30 % de majoration.

Heures accomplies au-delà de 1 670 heures :
40 % de majoration.

Pour ces heures, le salarié peut choisir d'être rémunéré, de les récupérer ou de les placer sur le CET.

Un formulaire est envoyé en novembre pour effectuer le choix, valable pour l'année entière (sans réponse : compensation en repos).

Heures
supplémentaires

Salariés à temps partiel :

Heures accomplies jusqu'à 10% de la durée annuelle contractuelle :
10 % de majoration.

Heures accomplies entre 10 et 33% de la durée annuelle contractuelle :
25 % de majoration.

Pour ces heures, le salarié peut uniquement être rémunéré.

Heures
complémentaires

Avance bimestrielle des heures supplémentaires

À partir du mois d'avril de chaque année, puis tous les 2 mois, chaque salarié des activités personnes âgées et accompagnement et soins peut demander le paiement anticipé des heures prévues d'être réalisées au-delà de 1 582 heures. Si un dépassement des 1 607 heures est prévisible au 31/12/N : une avance de paiement sera versée sur la paie suivante. Un état des lieux sera réalisé le 31/12/N afin de régulariser l'avance sur le bulletin de paie du mois de février de l'année suivante.

Condition : l'intégralité des congés payés et jours de repos doit être posée pour bénéficier de l'avance bimestrielle.

Organisation du temps de travail

À compter du 01/01/2026



Jours de repos

Chaque salarié à temps plein bénéficie de jours de repos chaque année.

Fonctions paramédicales et équipes de soin : le nombre de jours de repos dépend du planning.

Fonctions support transverses : 12 jours de repos garantis (proratisés pour les salariés à temps partiel).

Travail 12 week-end ou plus en 12 heures : 2 jours de repos supplémentaires par an.

Travail de nuit :

- Plus de 100 nuits effectuées au cours de l'année : 2 jours de repos supplémentaires par an.
- CCN 51 : 2 jours de repos supplémentaires par an (1 jour pour les salariés ayant travaillé moins de 6 mois de nuit).

Travailleurs de nuit en 12 heures : 5 jours de repos complémentaires (non-éligibles aux dispositions des 100 nuits et 12 week-end).

Chacun peut poser librement la moitié de ses jours de repos, dans la limite de 8. Les jours de repos de l'année N sont planifiés par le manager avant le 31/03/N.

Salariés bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : 1 jour de repos supplémentaire par an.



Congés

Durée des congés payés : chaque salarié acquiert 2,5 jours de congé par mois, soit 30 jours ouvrables par an.

Un jour de congé payé doit être pris sur une journée complète.

Période de référence pour l'acquisition des congés payés : du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

Période de prise des congés payés : du 1^{er} janvier de l'année N + 1 au 31 décembre de l'année N + 1.

Congés pour fractionnement : 2 jours de congés supplémentaires attribués lorsque le salarié pose 6 jours ou plus en dehors de la période 1^{er} au 31 octobre, 1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours hors de cette période.

Congés pour événements familiaux : accordés conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur (application de la règle la plus favorable).

Congés d'ancienneté : automatiquement crédités sur le compte du salarié, le mois suivant.

Disposition transitoire

Afin d'assurer la transition, pourront être pris à compter du 01/01/2026 :

- les congés acquis du 01/06/2024 au 31/05/2025, déduits des jours déjà pris entre le 01/06/2025 et le 31/12/2025 ;
- les congés acquis du 01/06/2025 au 31/12/2025.



Le Compte Epargne Temps (CET)

Le CET est un dispositif qui permet d'épargne du temps de repos pour le mobiliser plus tard. Il concerne tous les salariés de VYV³ Pays de la Loire avec 4 mois d'ancienneté continue et est ouvert uniquement à leur demande.

Le CET peut être alimenté, dans la limite de 16 jours par an pour les salariés de moins de 50 ans et 20 jours par an pour les 50 ans et plus, avec :

- jours de congés payés : jusqu'à 6 jours ouvrables par an ;
- jours de repos (JDR) liés à l'annualisation ou au forfait : jusqu'à 10 jours par an ;
- heures supplémentaires : jusqu'à 35 heures au-delà de 1582 heures ;
- autres jours de repos et congés : jours de fractionnement, repos compensateurs (jours fériés, nuits, week-ends).

Les droits épargnés ne peuvent dépasser 6 mois de travail et 40 000€ bruts.

La demande d'épargne doit être transmise avant le 30 avril de chaque année au manager.

Dès que le titulaire du CET a cumulé 5 jours sur son CET, il peut les utiliser pour rémunérer un congé parental, sabbatique, sans solde, pour une création d'entreprise, pour enfant malade, une cessation progressive ou totale d'activité, une période de formation, etc.

Il peut également récupérer tout ou partie de son épargne pour une naissance, une adoption, mariage ou PACS, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, etc.

L'indemnité perçue est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

En savoir plus

Pour en savoir sur cette nouvelle organisation de votre temps de travail : flashez ce QR code. L'intégralité de l'accord, une foire aux questions et des explications y sont à votre disposition. En cas de question, votre manager est votre interlocuteur privilégié.

