

Organisation du temps de travail

À compter du 01/01/2026



Durée de travail

Durée annuelle de travail (journée de solidarité incluse) :

- 207 jours pour les cadres autonomes ;
- 211 pour les membres d'un comité opérationnel ;
- 214 jours pour les membres du comité de direction.

Rémunération lissée : la même somme est versée tous les mois.

Nombre de jours de présence et d'absence **enregistré chaque mois** par les salariés sur l'outil Octime.



Suivi

Le responsable hiérarchique effectue un suivi avec le salarié pour s'assurer que la charge de travail et l'amplitude des journées de travail sont raisonnables.

- **Suivi régulier** :
 - le salarié valide ses jours travaillés mensuellement via Octime ;
 - le responsable suit la charge de travail et l'amplitude des journées du salarié ;
 - en cas de difficulté, des mesures correctrices sont prises.
- **Suivi annuel** : un entretien annuel est mené pour faire le point sur la charge de travail, l'articulation vie pro/vie perso et le respect des repos.



Jours de repos (JDR)

Chaque salarié à temps plein bénéficie d'un nombre de jours de repos minimum :

- 19 jours pour les cadres autonomes ;
- 15 jours pour les membres d'un comité opérationnel ;
- 12 jours pour les membres du comité de direction régional.

Ce nombre est déterminé chaque année en fonction des jours calendaires, des week-ends, des congés payés et des jours fériés.

Les jours de repos peuvent être pris par journée ou demi-journée, après validation par le responsable.
Les jours non pris ne sont pas indemnisés ni reportés, sauf s'ils sont placés sur le Compte Épargne Temps.

Organisation du temps de travail

À compter du 01/01/2026



Congés

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

i 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.

Disposition transitoire

À partir du 01/01/2026, une nouvelle période de référence pour les congés payés s'applique : l'année civile.

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 (soit 17,5 jours maximum, arrondis à 18 jours ouvrables dont 3 samedis).

Congés pour fractionnement : 2 jours de congés supplémentaires attribués au 1^{er} janvier de l'année N + 1, lorsque le salarié pose 6 jours ou plus en dehors du 1^{er} juin au 31 octobre (1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours).

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

Congés d'ancienneté (hors salariés relevant de la CCN 51) : automatiquement crédités sur le compte du salarié, le mois suivant leur acquisition.

Salariés bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : 1 jour de congés supplémentaire par an, à compter du 1^{er} janvier de l'année N + 1.



Le Compte Épargne Temps (CET)

Le CET est un dispositif permettant d'épargner 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 ceux de 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 effectuées au-delà de 1582 heures : jusqu'à 35 heures par an ;
- 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.



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 complémentaires y sont à votre disposition.

En cas de question, votre manager est votre interlocuteur privilégié.

