

|  |
| --- |
| **QIIRO vous propose des modèles de documents juridiques éprouvés, à jour des dernières réformes et réglementations en vigueur. Néanmoins, nos modèles restent généraux et nécessitent d’être adaptés.**  **En cas de doute sur la rédaction ou les conséquences juridiques de l’un de nos modèles de documents, nous vous recommandons l’accompagnement par un professionnel du droit.** |

**Accord d’entreprise**

**sur l’aménagement de la durée mensuelle de travail et l’attribution de jours RTT**

(Nom de l’entreprise / de l’établissement)

(Durée de l’accord)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société (Dénomination sociale), (Forme juridique) au capital de (Montant du capital social) euros, dont le siège social est situé (Siège social), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de (Ville), sous le numéro (Numéro d’immatriculation),

Représentée par (Monsieur, Madame) (Nom, Prénoms), en sa qualité de (Qualité).

Effectif de la société : (Nombre)

Libellé de la convention collective de branche : (Libellé de la convention collective)

D’UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société (Dénomination) :

* (Nom de l’organisation syndicale) représentée par (Madame/Monsieur) (Nom, Prénoms), délégué syndical ;
* Etc.

OU

* Le Comité social et économique

OU

* L’ensemble des membres du personnel de l’entreprise statuant à la majorité des deux tiers.

D’AUTRE PART,

**Il a été convenu ce qui suit** :

**PRÉAMBULE**

(Résumez ici les objectifs et la volonté des négociateurs de mettre en place un accord d'entreprise, exemple ci-dessous)

Conformément aux dispositions des articles L 3121-39 et L 3121-41 et suivants du Code du travail, la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

La conclusion du présent accord d’aménagement du temps de travail, obtenu au terme d’une réflexion collective, vise à concilier les intérêts des salariés en terme d’organisation du temps de travail tout en permettant à la société (Dénomination) d’adapter le management de la durée du temps de travail aux fluctuations d’activité de l’entreprise au cours de l’année.

Cet accord a pour objet de fixer la nature et les modalités d’aménagement du temps de travail des salariés de la société (Dénomination).

Cette souplesse et cette adaptabilité passent notamment par la mise en place d’un certain nombre de règles d’aménagement de la durée du travail qui, dérogatoires par rapports aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans la branche dont relève l’entreprise, apportent une réponse pertinente aux nécessités liées au fonctionnement de l’entreprise.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à la durée du travail ainsi qu’à la mise en place d’aménagements et, s’il y a lieu, par tout avenant ultérieurement conclu.

Les clauses figurant au présent accord sont issues des dispositions légales et réglementaires à la date de la signature de l’accord. Toute évolution ultérieure des textes applicables emporte modification des termes de l’accord devenus non conformes.

**Article 1. Durée de l’accord**

***Choisir entre les deux options :***

* ***Option 1 : Contrat à durée déterminée :***

Le présent accord est conclu pour une durée de (Nombre) ans à compter de la date de la signature.

Il cessera de produire effet lorsqu’il arrivera à expiration.

*Si reconduction tacite à l’issue de la période de validité, ajouter :*

Au terme du (deuxième/troisième/quatrième/etc.) exercice, cet accord sera tacitement reconduit sauf dénonciation de l’accord par une partie ou par l’employeur.

***Observation*** : Si la durée n'est pas fixée dans l'accord, elle sera de 5 ans.

* ***Option 2 : Contrat à durée indéterminée :***

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l’article 10 - Dénonciation de l’accord.

*Si l’accord a été conclu au sein d’un comité social et économique :*

La dénonciation est constatée au procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

**Article 2. Champ d’application de l’accord**

**2.1. Salariés bénéficiaires**

Les salariés de l’entreprise pouvant bénéficier de l’aménagement sont ceux disposant d’un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours.

***Facultatif :*** Toutefois, une condition d’ancienneté de (*Nombre*) mois est requise pour bénéficier de l’aménagement du temps de travail et des jours de RTT corrélatifs.

*NB : La condition d’ancienneté ne peut excéder 3 mois.*

Pour la détermination de l’ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précédent. L’ancienneté est appréciée à la date de clôture de l’exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d’exercice.

Ou :

Le présent accord s’applique à *(précisez les salariés visés par l’accord*), salarié(e) de la société (*dénomination*).

**2.2. Adhésion**

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de (*x)* jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 3. Caractéristiques de l’aménagement du temps de travail**

Pour adapter l'organisation de la durée du travail aux fluctuations d'activité de l'entreprise au cours de l'année, l'employeur peut mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail avec répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

Les heures supplémentaires ne sont alors décomptées qu'à la fin de la période de référence (heures accomplies au-delà de 1607 heures si la période de référence est l'année).

Ce dispositif, encadré par les articles L 3121-41 et suivants du Code du travail, et peut notamment prendre la forme d'une augmentation de l'horaire hebdomadaire compensée par l'octroi de jours de repos à prendre dans l'année.

**Article 4. Modalités d’octroi des jours de repos**

Compte tenu du nombre d’heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, il a été décidé d’attribuer des jours de repos dit « RTT » en compensation.

**4.1. Période de référence**

La période d’acquisition des Jours de RTT est l’année s’écoulant du 1er janvier au 31 décembre.

**4.2. Formule de calcul**

Le décompte du nombre de jours de repos dus s’effectue selon les modalités suivantes :

En se basant sur la durée annuelle de travail de 1 607 heures, selon le Code du travail, il sera appliqué le calcul ci-dessous :

**227 jours travaillés / 5 jours hebdomadaires = 45,4**

**39 (*heures hebdomadaire*) x 45,4 = 1 770,6**

**1 679,8 - 1 607 = 163,6**

**163,6/7,4 = 22**

La société (*Dénomination*) accordera alors 10 jours par an maximum.

**Article 5. Modalités de prise des jours de repos et délai de prévenance**

Les RTT sont à prendre à l’initiative du salarié mais l’employeur est susceptible d’imposer jusqu’à la moitié des jours de RTT.

L’employeur devra informer des dates de prise des RTT les salariés dans un délai qui ne peut être inférieur à 14 jours calendaires.

Par le biais du responsable du service, seront fixés, selon les nécessités de son service, les jours de RTT.

Le nombre total de salariés absents par semaine pour congé ou RTT ne peut avoir pour effet de perturber le bon fonctionnement du service et/ou la réalisation de la mission.

Ou :

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit solliciter l'autorisation de son manager au moins 15 jours avant la date effective de prise des RTT ou de congés.

L'autorisation du manager doit intervenir dans un délai de 5 jours courant à compter de cette demande.

Les jours de repos :

* Doivent être pris par journée entière (ou demi-journée) ;
* Peuvent se cumuler ;
* Peuvent être accolés à des jours de congés payés.

L’ensemble des jours de repos doit être pris au cours de l’année de référence.

**Article 6. Incidences des absences, arrivées et départs en cours d’année**

**6.1. En cas d’entrée d’un nouveau salarié en cours d’année**

Si un salarié intègre l’entreprise au cours de la période de référence (article 4.1. Période de référence), la durée du travail annuelle de ce dernier sera calculée *prorata temporis*.

En conséquence, les salariés embauchés en cours de période se voient affecter un nombre de Jours de RTT au prorata du nombre d’heures de travail effectif rapporté à la durée de 1607 heures par année de référence.

**6.2. En cas d’absence**

Le nombre de jours de RTT auquel les salariés peuvent prétendre sera proratisé en fonction du nombre de jours d’absence au cours d’une même année civile.

**6.3. En cas de départ en cours d’année**

La règle de la proratisassions est aussi appliquée.

La différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de l'année de RTT fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Soit le solde est positif en faveur du salarié, auquel cas celui-ci devra poser ses jours pendant son préavis. En cas d’impossibilité, le salarié percevra une indemnité compensatrice de RTT lors de son départ.

Soit le solde est négatif et sera pris en compte dans le solde de tout compte.

**Article 7. Suivi de l’application de l’accord**

Un suivi de l’application du présent accord sera organisé de la manière suivante :

Dans les (six) mois suivants la clôture de chaque exercice, (le Comité social et économique / institution représentative du personnel / la commission créée à cet effet) se verra remettre par l’employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul pour l’exercice écoulé.

*Ou* : Un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord sera établi à la fin de la *(première ou seconde)* année de mise en place de la nouvelle organisation du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux au sein de l'entreprise se réuniront *(définir la fréquence)* afin de dresser un bilan de l'application de l'accord et envisager l'opportunité éventuelle de réviser celui-ci.

**Article 8. Interprétation de l’accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les (*durée*) jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les (*durée*) jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne débuter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

**Article 9. Différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l’application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance de (la commission d’aménagement/ l’institution représentative du personnel en présence dans l’entreprise) qui proposera toute suggestion en vue de leur solution.

Pendant toute la durée du différend, l’application de l’accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d’accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

**Article 10. Révision de l’accord**

En tout état de cause, le présent accord ne pourra être modifié que par la voie d’un avenant signé par toutes les parties signataires de l’accord initial et selon les mêmes règles et formes de conclusion et de dépôt.

Cet avenant ferait l’objet d’un dépôt dans les mêmes délais et conditions que l’accord initial.

**Article 10. Dénonciation de l’accord**

*En cas d’accord conclu pour une durée déterminée* :

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de (*durée*) mois, avant l'expiration de chaque période annuelle sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

*En cas d’accord conclu pour une durée indéterminée* :

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou en cas d'évolution de l'effectif ou de la représentation du personnel au sein de l'entreprise, par les acteurs compétents pour négocier définis aux articles L 2232-21 et suivants du Code du travail, sous réserve de respecter un préavis de *(nombre)* mois.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives ou, le cas échéant, les acteurs compétents pour négocier, se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

La société ne sera plus tenue de maintenir les avantages de la présente convention à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord et, à défaut, au terme d'un délai de survie de  *(délai au moins égale à un an)* suivant l'expiration du délai de préavis.

Au terme du délai de survie, en l'absence d'accord de substitution, les salariés ne pourront prétendre au maintien d'avantages individuels acquis. Conformément à l'article L 2661-13 du Code du travail, ils bénéficieront d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée du travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application du présent accord et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.

**Article 11. Communication de l’accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**Article 12. Approbation référendaire**

Le présent accord n'acquerra la valeur d'accord collectif qu'après approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

**Article 13. Dépôt légal**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et s. du Code du travail devant la Direction départementale du travail et de l’emploi de (*ville*) et du secrétariat du greffe du Conseil des prud’hommes de (*ville*).

Fait le (Date),

à (Ville),

*Signatures :*

*L’employeur* : *Les organisations syndicales* :