ACCORD PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 4,5 JOURS AU SEIN DE LA SOCIETE XXXXXXXXXX

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ENTRE :

\_\_\_\_\_\_

La société XXXXX, société par actions simplifiée au capital de XXX inscrite au RCS de Paris sous le numéro XXXX, dont le siège social se trouve XXXXX, représentée par XXXXX, Représentant légal de la XXXXX

ci-après désignée « la Société »

D'UNE PART

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ET :

Les membres du personnel de la Société ayant approuvé le présent accord à la majorité des deux tiers

D'AUTRE PART

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PREAMBULE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La politique sociale de l’entreprise, sa raison d’être ainsi que les nouveaux enjeux sociaux et sociétaux ont conduit la société XXXXXXXXXX a initié une réflexion sur la semaine de 4,5 jours travaillés.

La Société est convaincue qu’une telle organisation du temps de travail, reposant sur le bien-être au travail et le respect de la santé de ses salariés, permet de développer leur performance, leur motivation, leur implication au travail et leur attachement aux valeurs de la Société, tout en contribuant à leur épanouissement professionnel et à la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

L’organisation du travail sur 4,5 jours par semaine a également pour objectif de permettre de favoriser le recrutement par le développement de l’attractivité de la société XXXXXXXXXX.

Les salariés se sont déclarés favorables à la semaine de travail de 4,5 jours de sorte que la Société leur a proposé d’expérimenter cette nouvelle organisation sur une période de 6 mois.

Cette phase d’expérimentation s’étant révélée positive, les Parties ont ensuite décidé de pérenniser ce dispositif dans le cadre du présent accord.

Conformément aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, un scrutin a été organisé le 8 juillet 2024 afin de recueillir l’avis des salariés sur ce projet d’accord.

Celui-ci a été approuvé à la majorité des deux tiers du personnel et est donc considéré comme un accord valide.

Ses dispositions prévalent sur l’ensemble des dispositions des accords et conventions de branche applicables, de droit ou de fait, ainsi que sur les dispositions des éventuels accords d’entreprise qui subsisteraient à cette date.

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE l’ACCORD

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société XXXXXXXXXX, titulaires d’un contrat à durée déterminée ou indéterminée à temps plein.

Les stagiaires, les titulaires d’un contrat d’apprentissage ou de professionnalisation sont inclus dans le dispositif.

ARTICLE 2 – MODALITES D’AMENAGEMENT DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 4,5 JOURS

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ARTICLE 2.1 – PRINCIPE D’ORGANISATION

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La durée du travail des salariés sera désormais répartie sur 4,5 jours et non plus sur 5. Le nombre d’heures de travail par semaine reste toutefois inchangé.

La durée contractuelle de travail est fixée à 36 heures par semaine avec 8 jours de RTT par an.

La durée journalière de travail est la suivante : 4 jours de travail de 8 heures et une demi-journée de travail de 4 heures.

ARTICLE 2.2 – MODALITES PARTICULIERES APPLICABLES AUX ALTERNANTS ET STAGIAIRES

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pour les stagiaires, les salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation, la durée hebdomadaire de travail reste fixée à 35 heures, répartie sur 4,5 jours.

ARTICLE 2.3 – FIXATION DE LA DEMI-JOURNEE NON TRAVAILLÉE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La demi-journée non travaillée est « fixe », c’est-à-dire identique chaque semaine de 4,5 jours travaillés.

Par principe, la demi-journée non travaillée ne pourra être positionnée que sur les jours suivants : mercredi après-midi ou vendredi après-midi.

Le choix de la demi-journée non travaillée s’effectue chaque année en lien avec la Direction en fonction des nécessités de service et des souhaits émis par les salariés. Le cas échéant, la Direction pourra être amenée à effectuer des arbitrages, en fonction de critères objectifs tels que l’ancienneté, la nature du poste de travail et la situation personnelle et familiale.

Il est rappelé que le dispositif de la semaine de travail de 4,5 jours s'applique uniquement au cours des semaines ne comprenant pas de jours fériés ou de jours de congés payés, sans solde, RTT ou absence pour maladie.

Par principe, la demi-journée non travaillée ne peut faire l’objet d’un report lorsqu’elle n’a pas pu être effectivement observée au titre d’une semaine.

Toutefois, et à titre très exceptionnel, le salarié peut demander un report de sa demi-journée non-travaillée la semaine suivante afin de bénéficier d’une journée entière non travaillée, sous réserve d’obtenir l'accord préalable de la Direction.

En raison des besoins d'organisation de l'entreprise, la Direction pourra également modifier la demi-journée non travaillée par le salarié, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 24 heures et de la prise en compte des contraintes personnelles et familiales de ce dernier. Cette modification pourra notamment se faire dans les cas suivants : absence imprévue (maladie, accident…) d'un salarié, surcharge ponctuelle de travail, formation ou séminaire dispensé nécessitant une présence du salarié sur une demi-journée habituellement non travaillée.

ARTICLE 2.4 – MODALITES DE SUIVI DU DISPOSITIF

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Afin d’évaluer l’impact sur l’organisation et les conditions de travail de la semaine de 4,5 jours, la Direction organisera lors de l’entretien annuel, un échange avec chaque salarié concerné afin de valider la compatibilité de la charge de travail avec la nouvelle organisation, d’identifier d’éventuelles difficultés et de mettre en place, le cas échéant, des mesures d’adaptation / correctrices.

A l’issue de ce premier entretien, l’adaptation à la semaine de 4,5 jours fera l’objet d’un suivi lors de l’entretien annuel d’évaluation. Par ailleurs, chaque salarié qui en ressentira le besoin pourra demander un entretien intermédiaire à la Direction.

ARTICLE 3 – DUREE DE L’ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

ARTICLE 4 – RENDEZ-VOUS ET SUIVI DE L’ACCORD

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Les Parties déclarent leur intention de se réunir, d’une part, en cas de difficultés d’interprétation du présent accord, d’autre part, si une évolution législative ou règlementaire rendait nécessaire son adaptation.

ARTICLE 5 – REVISION ET DENONCIATION DE L’ACCORD

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment :

* par la Société,
* ou par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise ou à défaut, par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique ou à défaut, par les membres du personnel réunis à la majorité des deux tiers, dans les conditions prévues la loi.

Toute demande de révision – accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle – devra être présentée par son auteur à l’autre Partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Les Parties se réuniront au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande en vue de la conclusion éventuelle d’un avenant de révision, dans le respect des dispositions légales.

La dénonciation du présent accord devra être notifiée par son auteur à l’autre Partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle donnera lieu à dépôt dans les conditions légales et réglementaires.

La dénonciation prendra effet à l’expiration d’un délai de préavis de 3 mois, qui commencera à courir à compter de sa date de dépôt.

ARTICLE 6 – PUBLICATION DE L’ACCORD

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail et au greffe du Conseil de prud’hommes de Paris, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 8 juillet 2024

La Société

M. XXXXX

Président

*PJ : Procès-verbal du résultat de la consultation du personnel*