

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société anonyme PIXYL, dont le siège social est situé 5 Avenue du Grand Sablon, 38700 LA TRONCHE ;

Représenté par Monsieur Senan DOYLE, agissant en qualité de Président ;

Ci-après dénommée « la Société ».

D'une part,

ET :

L'ENSEMBLE DES SALARIES (accord soumis à ratification auprès des salariés – validation à la majorité des deux tiers conformément à l'article L 2232-21 du Code du travail),

D'autre part,

PREAMBULE :

Compte tenu de l'activité de la Société, il est apparu nécessaire de réorganiser le temps de travail.

L'objectif poursuivi par cet accord est de permettre aux salariés de travailler au-delà de 35 heures par semaine, en intégrant des jours de repos indemnisés (« jours de RTT »), afin que le compteur des heures supplémentaires ne se déclenche pas.

Le présent accord d'entreprise traite en conséquence de la durée et de l'aménagement du temps de travail au sein de la Société.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Société, présents ou à venir, sans condition d'ancienneté, dont la durée du travail est décomptée en heures.

ARTICLE 2 – DISPOSITIF DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Modalités de réduction du temps de travail

La durée effective de travail est de 36h30 hebdomadaires pour l'ensemble des salariés à temps plein, soit une durée journalière de travail de 7h18 par jour.

Cette durée hebdomadaire est répartie sur 5 jours par semaine du lundi au vendredi.

L'écart entre le temps de travail hebdomadaire théorique (35 heures) et celui réalisé (36h30) se traduit, pour chaque salarié, par l'octroi de jours de repos supplémentaires dénommés « jours de RTT ».

De sorte que sur l'année, le salarié travaillera 1607 heures par an, correspondant à une durée de travail effectif de référence de 35 heures par semaine en moyenne.

2. Période de référence

La période de référence annuelle court du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Le présent accord étant conclu en cours d'année de référence, et par dérogation à l'article 2.4 du présent accord, les jours de RTT acquis au titre de la période de référence allant du 01/01/2020 au 31/12/2020 pourront être soldés au cours de la période de référence suivante, soit celle allant du 01/01/2021 au 31/12/2021.

3. Règles en matière d'acquisition des JRTT

L'acquisition des droits à jours de RTT dépend directement des **périodes de présence effective** du salarié.

A titre d'exemple, un salarié présent tout au long de l'exercice 2021 (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021) pourra acquérir **9,5 jours de RTT** sur la base d'un horaire de 36h30.

En conséquence, toute période de suspension du contrat de travail, même si elle donne lieu à indemnisation, influe sur le nombre de jours de RTT acquis, sauf lorsque la durée de cette période est assimilée à du travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles.

De la même manière, le nombre de jours de RTT sera réduit à due proportion en cas d'entrée et de départ en cours d'exercice (calcul sur la base du nombre de semaines réellement travaillées par le salarié).

4. Règles en matière de prise des JRTT

Les jours de RTT seront pris dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur : pour 50 % des jours de RTT acquis, les dates seront arrêtées par la direction en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires.
- à l'initiative du salarié : pour 50 % des jours de RTT acquis, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Les dates choisies par le salarié devront être communiquées à la direction ou au responsable de service en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Si, en raison des nécessités du service, la ou les dates proposées ne peuvent être acceptées, le salarié en sera informé dans un délai de trois jours calendaires à compter de la demande. En pareil cas, le salarié devra proposer une nouvelle date. Il ne pourra être opposé au salarié plus de deux reports de date par an.

Les jours de repos dont les dates sont arrêtées par le salarié pourront être pris par demi-journée ou journée complètes.

Les jours de RTT font l'objet d'un suivi mensuel figurant sur le bulletin de paie.

Les jours de RTT devront impérativement être pris avant le 31 janvier de l'année suivant celle de l'acquisition. A défaut d'être pris, ils seront perdus.

5. Heures supplémentaires

Seules les heures réalisées à titre exceptionnel au-delà de 36h30 de travail effectif par semaine (et celles dépassant 1607 heures à l'année) et validées préalablement par la Direction (ou le supérieur hiérarchique du salarié) ont le caractère d'heures supplémentaires et seront rémunérées comme telles.

ARTICLE 3 – DATE D'EFFET, DUREE ET FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera conclu pour une durée indéterminée.

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction via la plateforme de téléprocédure TéléAccords : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>.

La Direction déposera également un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Le procès-verbal officialisant le résultat de la consultation des salariés sera annexé à l'accord lors des formalités de dépôt.

ARTICLE 4 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par la voie d'avenant (par le biais d'un nouveau référendum ou par un accord collectif).

En cas de difficultés d'application, les parties se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements à y apporter.

ARTICLE 5 – DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord pourra être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Dans tous les cas, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Projet d'accord transmis aux salariés par courriel avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge le 28 octobre 2020.

Consultation des salariés par référendum prévue le 23 novembre 2020.

Fait à LA TRONCHE, le 28 octobre 2020

