

<b>ACCORD D'ENTREPRISE</b> <b>PORTANT SUR L'EXPERIMENTATION DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS</b>
--

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La Société ARMEN SANTE,**

Société à responsabilité limitée, immatriculée au RCS de RENNES sous le numéro B 401 060 728, dont le siège social est sis 216, route de Lorient à RENNES (35000) et prise en la personne de \_\_\_\_\_, agissant en sa qualité de Gérante,

*Ci-après dénommée « la Société »,*

*D'une part,*

**ET :**

**Le membre titulaire du Comité Social et Economique de la Société ARMEN SANTE,**

*D'autre part,*

*Ci-après dénommés ensemble « les Parties ».*

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :**

**PREAMBULE**

Depuis quelques années, la Société ARMEN SANTE, comme toutes les entreprises, est confrontée à de nouveaux enjeux sociaux et sociétaux. A ceci s'ajoute la hausse des coûts de l'énergie et du prix du carburant qui constitue une contrainte pour l'ensemble de la collectivité de travail.

Dans ce contexte, la Société et le Comité social et économique ont initié une réflexion sur la semaine de quatre jours travaillés, qui permettrait aux salariés d'éviter un trajet domicile/travail par semaine, mais également de bénéficier d'une journée de repos supplémentaire.

Les Parties sont convaincues 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 quatre jours par semaine doit également permettre de favoriser le recrutement par le développement de l'attractivité de la Société ARMEN SANTE.

Le personnel s'étant, pour une très grande majorité, déclaré favorable à la semaine de travail de quatre jours, les Parties se sont réunies pour négocier, à titre expérimental, les modalités d'une organisation du travail sur quatre jours par semaine, fondée sur le volontariat.

Dans le cadre de leurs discussions, il est apparu que deux formules, au choix des collaborateurs, pouvaient s'avérer pertinentes. Ces derniers pourront opter :

- soit pour une répartition de leur durée hebdomadaire de travail sur quatre jours travaillés par semaine ;
- soit pour un aménagement de leur durée de travail sur une période pluri-hebdomadaire de deux semaines consécutives, avec alternance d'une semaine de quatre jours travaillés et d'une semaine de cinq jours travaillés.

Le présent accord est conclu, conformément aux dispositions l'article L. 2232-23-1, I, 2° du Code du travail, entre la Société et un membre titulaire du Comité social et économique, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Il se substituera de plein droit, à compter de son entrée en vigueur, à tous les accords collectifs et avenants, accords atypiques, décisions unilatérales, notes de service et usages en vigueur au sein de la Société, au jour de sa conclusion, et ayant le même objet.

## CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS LIMINAIRES

### ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés de la Société titulaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet, ainsi qu'aux intérimaires occupés à temps complet.

La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés concernés.

Sont, en revanche, exclus du champ d'application de l'accord :

- les salariés à temps partiel ;
- les intérimaires à temps partiel ;
- les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;

### ARTICLE 2 : PRINCIPE DU VOLONTARIAT

1° La présente expérimentation de la semaine de quatre jours, en ce qu'elle implique un allongement de la durée quotidienne de travail et induit donc une modification des conditions de travail des collaborateurs, repose sur le principe du volontariat.

Les salariés qui souhaitent participer à cette expérimentation devront renseigner le formulaire, figurant en annexe du présent accord, et le retourner dûment signé à la Direction avant le 15 mai 2023.

2° Les Parties conviennent expressément de la réversibilité de l'expérimentation.

En ce sens, le salarié qui s'est initialement porté volontaire est autorisé à solliciter, en cours d'expérimentation, le retour à la semaine de cinq jours travaillés.

Le cas échéant, il devra adresser sa demande par écrit à la Direction. Pour permettre l'ajustement, en conséquence, des plannings de travail, le retour à la semaine de cinq jours serait alors effectif la deuxième semaine suivant la réception de la demande par la Direction (*soit un délai de prévenance équivalent à deux semaines civiles pleines*).

### **ARTICLE 3 : DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail, il est rappelé que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Compte tenu de cette définition légale, sont notamment exclus de la durée du temps de travail effectif sans que cette liste ne soit limitative et y compris si ces temps sont rémunérés ou indemnisés :

- les congés,
- les jours de repos,
- les absences (*maladie, accident, maternité, paternité, ...*),
- les jours fériés chômés,
- les temps de repas,
- les temps de pause,
- les temps consacrés à l'habillage et au déshabillage,
- les temps de déplacement domicile/lieu de travail.

### **ARTICLE 4 : DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL, REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE**

Le personnel doit strictement respecter, en toute circonstance, les durées maximales de travail effectif et temps de repos ci-après précisés, sauf dérogations exceptionnelles dans les conditions fixées par la loi :

- La durée quotidienne de travail effectif ne peut, en principe, excéder 10 heures.  
En cas d'activité accrue ou de motifs liés à l'organisation de l'entreprise, les Parties conviennent expressément que cette durée maximale de travail pourra exceptionnellement être portée à 12 heures par jour.
- La durée hebdomadaire de travail effectif est limitée à 48 heures par semaine, sans pouvoir excéder 46 heures hebdomadaires sur une période de douze semaines consécutives.
- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.
- Tout salarié bénéficie également d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives (*11 heures de repos quotidien cumulées aux 24 heures de repos hebdomadaire*), incluant en principe le dimanche.

## **CHAPITRE 2 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL**

## **ARTICLE 5 : REPARTITION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL SUR QUATRE JOURS CHAQUE SEMAINE**

Les collaborateurs volontaires peuvent, tout d'abord, opter pour une répartition de leur durée hebdomadaire de travail sur quatre jours travaillés par semaine, et non plus cinq, pendant la durée de l'expérimentation.

Les salariés volontaires optant pour une telle répartition de leur durée hebdomadaire de travail travailleront ainsi :

- 8,75 heures par jour, sur 4 jours, si leur durée contractuelle de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- 9,75 heures par jour, sur 4 jours, si leur durée contractuelle de travail effectif est fixée à 39 heures.

Les horaires de travail des salariés volontaires donneront lieu à l'établissement d'un planning par la Direction, lequel sera communiqué aux intéressés la semaine précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

## **ARTICLE 6 : REPARTITION DE LA DUREE DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE DE DEUX SEMAINES CONSECUTIVES**

Les collaborateurs volontaires peuvent, également, opter pour un aménagement de leur durée contractuelle de travail sur une période de référence pluri-hebdomadaire de deux semaines consécutives avec alternance :

- d'une semaine de 4 jours travaillés ;
- d'une semaine de 5 jours travaillés.

Les Parties incitent les salariés volontaires dont la durée contractuelle de travail est fixée à 39 heures hebdomadaires à privilégier cette formule, qui permet un allongement raisonné de leur durée quotidienne de travail.

Cet aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail s'effectue dans les conditions suivantes :

### ***6.1. Durée hebdomadaire et durée quotidienne de travail***

1° Pour les salariés dont la durée contractuelle de travail est fixée à 35 heures par semaine, cet aménagement pluri-hebdomadaire de la durée de travail conduira à travailler :

- 32 heures sur 4 jours une semaine (*soit 8 heures par jour*),
- 38 heures sur 5 jours l'autre semaine (*soit 7,60 heures par jour*).

Soit une durée moyenne de travail effectif de 35 heures, appréciée sur deux semaines.

2° Pour les salariés dont la durée contractuelle de travail est fixée à 39 heures par semaine, cet aménagement pluri-hebdomadaire de la durée de travail conduira à travailler :

- 36 heures sur 4 jours une semaine (*soit 9 heures par jour*),
- 42 heures sur 5 jours l'autre semaine (*soit 8,40 heures par jour*).

Soit une durée moyenne de travail effectif de 39 heures, appréciée sur deux semaines.

3° Un planning prévisionnel sera établi par la Direction, pour la durée de l'expérimentation, soit pour une durée de six mois.

Il sera communiqué aux intéressés la semaine précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

### **6.2. Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de leur durée contractuelle de travail, indépendamment de leur horaire réel.

### **6.3. Heures supplémentaires**

1° Les heures supplémentaires sont comptabilisées en fin de période de référence de deux semaines consécutives.

Constituent des heures supplémentaires, traitées comme telles :

- les heures de travail effectif accomplies au-delà de 39 heures hebdomadaires en cours de période de référence ;
- les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculées sur la période de référence, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées en cours de période (*nb. déduction faite notamment, pour les salariés dont la durée contractuelle de travail est fixée à 39 heures par semaine, des 4 heures supplémentaires incluses dans la durée contractuelle hebdomadaire de travail*).

2° Lorsque des heures supplémentaires sont constatées en fin de période de référence, elles sont rémunérées au taux majoré de 25%.

Le paiement des heures supplémentaires constatées en fin de période de référence et majorations de salaire afférentes pourra, cependant, sur initiative de la Direction, être remplacé, en tout ou en partie, par un repos compensateur équivalent, dit « *repos compensateur de remplacement* ».

Le cas échéant, les heures de repos compensateur de remplacement ainsi générées devront être prises, par journée entière ou demi-journée, dans un délai maximum de six mois.

### **6.4. Absence en cours de période pluri-hebdomadaire**

Les absences sont valorisées, en paye, sur la base du temps de travail qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable au cours de la période de référence.

### **6.5. Embauche ou rupture de contrat en cours de période pluri-hebdomadaire**

En cas d'arrivée ou départ en cours de période, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est réglé sur la base de la durée contractuelle de travail.

## **ARTICLE 7 : CARACTERISTIQUES DE LA JOURNEE HEBDOMADAIRE NON TRAVAILLEE**

### ***7.1. Fréquence de la journée non travaillée***

Les salariés qui ont opté pour une répartition de la durée contractuelle de travail sur quatre jours ouvrés par semaine, bénéficient d'une journée non travaillée chaque semaine, positionnée sur l'un des cinq jours ouvrés de la semaine.

Les salariés qui ont opté pour un aménagement de la durée contractuelle de travail sur une période de deux semaines consécutives, avec alternance d'une semaine de 4 jours travaillés et d'une semaine de 5 jours travaillés, bénéficient, une semaine sur deux, d'une journée non travaillée positionnée sur l'un des cinq jours ouvrés de la semaine considérée.

### ***7.2. Positionnement de la journée non travaillée***

Le jour hebdomadaire non travaillé sera fixé sur un des cinq jours ouvrés de la semaine, selon l'une des modalités suivantes :

- Le salarié volontaire peut choisir de bénéficier d'une journée non travaillée dite « fixe », c'est-à-dire identique chaque semaine de quatre jours ouvrés de travail.

Le cas échéant, la journée non travaillée ne pourra être positionnée que sur les jours suivants : mardi, mercredi ou jeudi.

Le choix de la journée non travaillée fixe s'effectue en concertation avec la Direction.

Si, au sein d'un même service, plusieurs collaborateurs souhaitent bénéficier du même jour non travaillé fixe, la Direction pourra être conduite 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.

- Le salarié volontaire peut choisir de bénéficier d'une journée non travaillée dite « variable », c'est-à-dire non identique chaque semaine de quatre jours ouvrés de travail, qui est définie pour chaque semaine par la Direction.

Un planning prévisionnel établi par la Direction, pour la durée de l'expérimentation, indiquera pour chaque salarié volontaire concerné les journées non travaillées. Il sera porté à la connaissance des salariés la semaine précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

### ***7.3. Absence de report de la journée hebdomadaire non travaillée***

Les Parties précisent que la journée non travaillée :

- ne peut faire l'objet d'un report lorsqu'elle n'a pu être effectivement observée au titre d'une semaine donnée, sauf hypothèse de modification de planning décidée par la Direction dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après ;
- n'est pas fractionnable.

## **ARTICLE 8 : MODIFICATION DU PLANNING**

1° Les Parties conviennent expressément que des modifications du planning des salariés volontaires pourront intervenir, notamment dans les hypothèses suivantes et sans que cette liste soit exhaustive :

- remplacement d'un collègue de travail absent ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- formation dispensée nécessitant une présence du salarié sur une journée habituellement non travaillée ;
- nécessité pour l'entreprise d'honorer une demande urgente ;

Le cas échéant, la modification du planning pourra conduire :

- au positionnement de la journée non travaillée sur un autre jour ouvré de la semaine ;
- à une organisation des horaires de travail sur les cinq jours ouvrés de la semaine ;

2° La modification du planning sera alors notifiée aux salariés concernés au moins 48 heures avant sa prise d'effet.

Lorsque ce délai ne peut être observé, l'accord du salarié est sollicité, le salarié aura la possibilité de refuser.

## **ARTICLE 9 : DISPOSITIF DE VEILLE ET D'ALERTE**

1° La répartition de la durée de travail hebdomadaire sur quatre jours ouvrés conduit mécaniquement à une augmentation la durée journalière de travail.

Les Parties rappellent ici leur attachement à la santé et la sécurité des collaborateurs de l'entreprise.

2° Ainsi, en cas de difficulté inhabituelle liée à l'organisation du travail sur quatre jours, chaque salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son supérieur hiérarchique direct, qui devra alors recevoir le salarié dans les meilleurs délais.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

3° De même, si la Direction constate que l'organisation du travail adoptée par un salarié et/ou que la charge de travail d'un salarié condui(sen)t à des situations anormales, il pourra organiser un entretien avec ce salarié.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Le médecin du travail pourra être saisi par la Direction d'une demande de visite occasionnelle si la situation le justifie.

## **ARTICLE 10 : CONGES PAYES**

Les modalités de répartition des horaires de travail des salariés à temps complet prévues au présent accord n'ont pas d'incidence sur le calcul du droit à congés payés ni sur le décompte des jours de congés pris.

Le calcul des droits à congés payés ainsi que des jours de congés payés pris continuent de s'effectuer en jours ouvrables.

## **CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 11 : DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR**

Afin de mesurer les impacts pratiques de l'aménagement du temps de travail sur quatre jours par semaine et s'assurer de sa compatibilité avec l'organisation de l'activité de l'entreprise, le présent accord est conclu, à titre expérimental, pour une durée déterminée de six mois.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2023 et cessera de produire effet le 30 novembre 2023.

### **ARTICLE 12 : SUIVI DE L'ACCORD - BILAN**

Dans le mois précédant l'échéance du terme de l'accord, les Parties se rencontreront afin de dresser le bilan de l'expérimentation de la semaine de quatre jours. Les indicateurs suivants seront notamment étudiés sur la période d'expérimentation : évolution du chiffre d'affaires et de la marge, satisfaction de la clientèle, évolution de l'absentéisme, turnover accru ou diminué.

Si l'expérimentation s'est avérée positive, la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise pourra être envisagée en vue de reconduire temporairement ou pérenniser la répartition de la durée de travail sur quatre jours par semaine, en y apportant le cas échéant les ajustements nécessaires.

### **ARTICLE 13 : REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à l'initiative de l'une ou l'autre des Parties, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre Partie signataire et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les Parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un avenant de révision.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

### **ARTICLE 14 : PUBLICITE – DEPÔT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé par le représentant légal de la Société, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir :

- auprès de la DREETS, via la plateforme *TéléAccords* accessible depuis le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr),
- ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de RENNES.

Conformément aux articles L. 2232-9, II, alinéa 7 et D. 2232-1-2 du Code du travail, la Direction adressera également un exemplaire du présent accord à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (*Secretariat@branche-dmt.fr*).

Fait à RENNES,  
Le 04 mai 2023

**Pour la Société ARMEN SANTE,**  
M \_\_\_\_\_,  
*Gérant*

**Pour le Comité sociale et économique,**  
M \_\_\_\_\_  
*Membre titulaire*

ANNEXE

**FORMULAIRE DE VOLONTARIAT :  
EXPERIMENTATION DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS**

IDENTITE DU SALARIE :	
NOM	
Prénom	
Durée contractuelle de travail	<input type="checkbox"/> 35 heures par semaine <input type="checkbox"/> 39 heures par semaine
MODALITE D'ACCOMPLISSEMENT DE L'EXPERIMENTATION :	
<b>Je suis volontaire pour participer à l'expérimentation de la semaine de 4 jours, du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2023, selon la modalité suivante :</b>	
<input type="checkbox"/> Répartition de ma durée contractuelle de travail sur une semaine de 4 jours travaillés.	
<input type="checkbox"/> Aménagement de ma durée contractuelle de travail sur une période de deux semaines consécutives, avec alternance d'une semaine de 4 jours travaillés et d'une semaine de 5 jours travaillés.	
<b>Je souhaite, pendant la durée de l'expérimentation, bénéficier :</b>	
<input type="checkbox"/> d'une journée non travaillée « fixe », c'est-à-dire identique chaque semaine de quatre jours travaillés, positionnée, de préférence, sur le jour suivant : <input type="checkbox"/> mardi, <input type="checkbox"/> mercredi, <input type="checkbox"/> jeudi.	
<input type="checkbox"/> d'une journée non travaillée « variable », c'est-à-dire non identique chaque semaine de quatre jours travaillés, selon le planning semestriel qui sera établi par la Direction.	

Fait à : \_\_\_\_\_

Le : \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

Signature :

Paraphe de la Société ARMEN SANTE :

- 10 / 10 -

Paraphe du membre titulaire du CSE :