

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION
PLURIHÉBDOMADAIRE DE TRAVAIL (CYCLE DE 2 SEMAINES)**

Entre :

La société « **CARROSSERIE DE LA MAISON BLANCHE** », Société à Responsabilité Limitée Unipersonnelle (EURL)

Dont le siège social est situé : 2, Allée de la Roseraie – 44850 LE CELLIER.

SIRET : 442 580 791 00022 / Code APE : 4520 A

Ici représentée par XXXXX.

Et :

L'ensemble du personnel de la société CARROSSERIE DE LA MAISON BLANCHE, ayant approuvé l'accord à la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif,

Conformément au procès-verbal de résultats annexé,

Préambule

La Direction a souhaité soumettre à l'approbation des salariés un projet d'accord d'entreprise portant sur la mise en place d'une organisation du temps de travail supérieure à la semaine.

Il est préalablement rappelé que l'entreprise dépend de la Convention Collective des « services de l'automobile » Brochure JO n°3034 / IDCC 1090) et que son organisation de travail en vigueur au jour des présentes est établie sur une durée hebdomadaire, soit de 39 heures, soit de 35 heures.

Conjointement avec les salariés, la Direction a mené une réflexion à la mise en place d'une organisation de travail sur un cycle, c'est-à-dire avec un temps de travail organisé sur une période de 2 semaines consécutives, une semaine sur 4 jours et une semaine sur 5 jours. Afin que le garage puisse toutefois continuer d'être ouvert du lundi au vendredi chaque semaine, deux équipes réunissant chacun l'ensemble des profils de postes seraient formées et l'organisation serait établie par roulements. L'objectif de cette nouvelle organisation serait d'aboutir au cycle suivant :

Pour les salariés dont l'organisation est à ce jour établie à 39 heures hebdomadaires, l'organisation serait la suivante :

- Semaine paire : (1) 35 heures sur 4 jours (du L au J) ou (2) 43 heures sur 5 jours (du L au V).
- Semaine impaire : (1) 43 heures sur 5 jours (du L au V) ou (2) 35 heures sur 4 jours (du L au J).
- Soit un cycle de 2 semaines consécutives, correspondant à une moyenne de 39 heures hebdomadaires.

Pour les salariés dont l'organisation est établie à 35 heures hebdomadaires (hors apprentis), l'organisation serait la suivante :

- Semaine paire : (1) 35 heures sur 4 jours (du L au J) ou (2) 35 heures sur 5 jours (du L au V)
- Semaine impaire : (1) 35 heures sur 5 jours (du L au V) ou (2) 35 heures sur 4 jours (du L au J).
- Soit un cycle de 2 semaines consécutives, correspondant à une moyenne de 35 heures hebdomadaires.

L'intérêt de cette organisation particulière de travail serait de mettre en place un weekend de trois jours une semaine sur deux, toute l'année, tout en conservant un rythme de travail à temps complet sur la même base que celle existant à ce jour pour chacun, c'est-à-dire, soit sur une moyenne de 39 heures

hebdomadaires (avec des heures supplémentaires mensualisées et payées), soit sur une moyenne de 35 heures hebdomadaires.

Le recours à cette organisation de travail permettrait ainsi de combiner les paramètres suivants :

- Répondre à une activité qui demeure soutenue,
- Et, améliorer les conditions de travail des salariés par un rythme destiné à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord a donc pour objet de mettre en place une organisation du temps de travail supérieure à la semaine, dans le cadre de l'article L.3121-44 du Code du travail. Celui-ci a été communiqué sous forme de projet à chaque salarié de l'entreprise, à la date du Lundi 10 juillet 2023. Chacun.e a disposé d'un délai de 15 jours calendaires pour le lire, apposer ses remarques, demander des précisions, négocier éventuellement. Une consultation du personnel a ensuite été organisée le Mercredi 26 juillet 2023, à l'issue de laquelle le projet d'accord a été adopté à la majorité des deux tiers du personnel.

En conséquence :

IL EST ARRETE ET DECIDE CE QUI SUIT :

Article 1 : Champ d'application et portée de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés (actuels et à venir) de l'EURL CARROSSERIE DE LA MAISON BLANCHE, dont la durée de travail est décomptée en heures. Cet accord a également vocation à s'appliquer au personnel du seul établissement actuel de l'entreprise, mais également au personnel des éventuels établissements futurs de l'entreprise.

Sont expressément exclus :

- Les cadres dirigeants (au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail), ceux-ci étant exclus de la réglementation relative à la durée du travail ;
- Les salariés autonomes en forfaits en jours annuels, leur durée du travail n'étant pas comptabilisée en heures ;
- Les salariés en alternance pour lesquels l'organisation du temps de travail sera définie en fonction des contraintes réglementaires et du suivi des enseignements résultants de leurs contrats ;
- Les salariés à temps partiel, qui suivront l'organisation qui sera déterminée par leur contrat de travail.

Article 2 : Période de référence de l'organisation pluri-hebdomadaire

La période de référence pour l'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail est fixée sur un cycle de deux semaines, du 1^{er} janvier N au 31 décembre N, de la manière suivante :

- Pour les salariés à 39 heures hebdomadaires en moyenne :

Equipe 1

- Semaine **Paire (A)** : 35 heures hebdomadaires réparties sur 4 jours.
- Semaine **Impaire (B)** : 43 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours.

Equipe 2

- Semaine **Impaire (A)** : 35 heures hebdomadaires réparties sur 4 jours.
- Semaine **Paire (B)** : 43 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours.

- Pour les salariés à 35 heures hebdomadaires en moyenne :

Equipe 1

- Semaine **Paire (A)** = 35 heures hebdomadaires réparties sur 4 jours.
- Semaine **Impaire (B)** = 35 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours.

Equipe 2

- Semaine **Impaire (A)** = 35 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours.
- Semaine **Paire (B)** = 35 heures hebdomadaires réparties sur 4 jours.

Article 3 : Durée de travail et lissage de rémunération

Pour un temps complet, la durée de travail en vigueur au sein de l'entreprise CARROSSERIE DE LA MAISON BLANCHE sera :

- Soit de 39 heures hebdomadaires en moyenne :
 - Le **temps de travail** sera organisé sur une période de 2 semaines consécutives, correspondant à 78 heures (35 heures + 43 heures = 78 heures).
 - La **durée moyenne hebdomadaire** de travail sera égale à 39 heures (78 heures / 2 semaines = 39 heures).
 - La **durée mensuelle de référence**, selon la règle de la mensualisation, sera de 169 heures ((39 heures x 52 semaines) / 12 mois).

Il est prévu que la rémunération des salariés concernés sera lissée sur une base de 39 heures par semaine, soit 169 heures mensuelles (voir ci-avant).

- Soit de 35 heures hebdomadaires en moyenne :
 - Le **temps de travail** sera organisé sur une période de 2 semaines consécutives, correspondant à 70 heures (35 heures + 35 heures = 70 heures).
 - La **durée moyenne hebdomadaire** de travail sera égale à 35 heures (70 heures / 2 semaines = 35 heures).
 - La **durée mensuelle de référence**, selon la règle de la mensualisation, sera de 151,67 heures ((35 heures x 52 semaines) / 12 mois).

Il est prévu que la rémunération des salariés concernés sera lissée sur une base de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures mensuelles (voir ci-avant).

Article 4 : Modalités d'organisation du temps de travail**4.1 Programmation**

La programmation des semaines A et B, pour chaque équipe, suivra la programmation du calendrier civil, de telle sorte que, chaque année :

- **Pour l'organisation sur une base de 39 heures hebdomadaires en moyenne :**
 - Equipe 1 :
Semaines A (35h sur 4 jours) = Semaines Paires.
Semaines B (43h sur 5 jours) = Semaines Impaires.
 - Equipe 2 :
Semaines A (43h sur 5 jours) = Semaines Paires.
Semaines B (35h sur 4 jours) = Semaines Impaires.
- **Pour l'organisation sur une base de 35 heures hebdomadaires en moyenne :**
 - Equipe 1 :
Semaines A (35h sur 4 jours) = Semaines Paires.
Semaines B (35h sur 5 jours) = Semaines Impaires.
 - Equipe 2 :
Semaines A (35h sur 5 jours) = Semaines Paires.
Semaines B (35h sur 4 jours) = Semaines Impaires.

La détermination des « équipes » sera réalisée au mois d'août 2023, en vue de la mise en place de la nouvelle organisation en septembre 2023. En tout état de cause, les salariés seront informés des équipes au sein desquelles ils sont affectés via une note de service, de même que chaque nouvel embauché lors de son embauche.

4.2 Modification

Au cours de chaque période de référence, les salariés seront informés des changements exceptionnels éventuels d'horaires, de la répartition ou de la durée hebdomadaire de travail dans un délai de 7 jours ouvrés, et ce conformément aux dispositions légales applicables.

Dans cette hypothèse, le calendrier prévisionnel de la modification ne serait que temporaire, et chaque salarié en serait informé par un document écrit remis en main propre contre décharge ou par mail contre accusé de lecture dans le délai précité.

Il est précisé que tout changement ne pourra intervenir que dans des cas particuliers, tels que :

- Surcroît exceptionnel d'activité,
- Annulation d'intervention,
- Absence d'un salarié ou de l'employeur,
- Travaux urgents,
- Aléas climatiques ou sanitaires,
- Intervention nécessitant un aménagement particulier (exemple : travail de nuit).

Article 5 : Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 70 heures dans le cadre de deux semaines civiles pleines (*35 heures x 2 semaines = 70 heures*).

5.1 Décompte des heures supplémentaires sur le cycle de 2 semaines

Pour tous les salariés : à chaque fin de cycle, les heures effectuées au-delà de 70 heures seront automatiquement qualifiées d'heures supplémentaires et bénéficieront dès le mois de leur exécution de leur paiement avec les majorations correspondantes, ou de leur remplacement par un repos compensateur équivalent.

Pour les salariés dont l'organisation de travail est établie sur une base de 39 heures hebdomadaires en moyenne : le temps de travail (article 3) étant organisé pour ces salariés sur une période de 2 semaines consécutives, correspondant à 78 heures, l'organisation pluri-hebdomadaire pourra donc intégrer d'emblée des heures supplémentaires structurelles.

Dans ce cas, les heures supplémentaires exceptionnelles seront alors celles effectuées au-delà de 78 heures sur le cycle de 2 semaines consécutives.

5.2 Majoration des heures supplémentaires

Pour tous les salariés, le taux de majoration des heures supplémentaires retenu est celui prévu par la loi, à savoir :

- Majoration fixée à 25% pour les heures accomplies entre 35 heures et 43 heures, ramenées sur chaque cycle de 2 semaines (= entre 70 heures et 86 heures dans le cadre du cycle).
- Majoration fixée à 50% pour les heures accomplies au-delà de 43 heures en moyenne, ramenées sur chaque cycle de semaines (= au-delà de 86 heures dans le cadre du cycle).

Exemple :

Equipe 1

Si semaine A (Paire) = 42 heures.

Si semaine B (Impaire) = 45 heures.

- Alors total heures sur le cycle = 87 heures.

- Et moyenne des heures = 43.50 heures (87 heures/2 semaines).

Sur le cycle de cet exemple, les **87 heures** se décomposent de la manière suivante :

Heures normales	Heures supp maj° 125%	Heures supp maj° 150%	TOTAL
70 heures	16 heures	1 heure	87 heures

Soit :

Heures normales	Heures supp maj° 125%	Heures supp maj° 150%	TOTAL
70 heures	8 heures		78 heures
Heures > cycle :	8 heures	1 heure	9 heures
			87 heures

Dans cet exemple, les heures supplémentaires réalisées au-delà du cycle donneraient lieu à une contrepartie salariale : 8 heures majorées à 125% et 1 heure majorée à 150%.

5.3 Repos compensateur de remplacement

Une contrepartie sous forme de repos pourra être accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent. Ainsi, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, et des majorations correspondantes, pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement n'entrent pas dans le contingent d'heures supplémentaires.

Exemple :

Equipe 1

Si semaine A (Paire) = 42 heures.

Si semaine B (Impaire) = 45 heures.

- Alors total heures sur le cycle = 87 heures.
- Et moyenne des heures = 43.50 heures (87 heures/2 semaines).

Sur le cycle de cet exemple, les **87 heures** se décomposent de la manière suivante :

Heures normales	Heures supp maj° 125%	Heures supp maj° 150%	TOTAL
70 heures	16 heures	1 heure	87 heures

Soit :

Heures normales	Heures supp maj° 125%	Heures supp maj° 150%	TOTAL
70 heures	8 heures		78 heures
Heures > cycle	8 heures	1 heure	9 heures
			87 heures

Dans cet exemple, les heures supplémentaires réalisées au-delà du cycle donneraient intégralement lieu à une contrepartie en repos s'élevant à 11.50 heures : (8 heures x 125% = 10 heures) + (1 heures x 150% = 1.50 heures).

5.4 Durées maximales de travail sur le cycle

Pour tous les salariés, la réalisation d'heures supplémentaires sur le cycle de 2 semaines (qu'il s'agisse d'un cycle de 70 heures ou d'un cycle de 78 heures), devra toujours respecter les durées maximales de travail prévues par la loi,

Il est rappelé que la limite hebdomadaire légale est de 48 heures au maximum par semaine, pour une moyenne maximale de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Par conséquent, dans le cadre de la présente organisation pluri-hebdomadaire de travail, la durée maximale de travail sera de :

- 96 heures sur 1 cycle.
(48 heures x 2 semaines = 96 heures)
- 88 heures en moyenne sur 6 cycles consécutifs.
(44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, soit 6 cycles de 2 semaines)

Article 6 : Décompte des absences

Les absences sont décomptées pour la valeur de la durée moyenne journalière du travail.

➤ **Pour l'organisation sur une base de 39 heures hebdomadaires en moyenne :**

Les absences sont décomptées pour la valeur de la durée moyenne journalière de travail, soit 8,66 heures par jour ouvré (78 heures par cycle de deux semaines / 9 jours ouvrés par cycle de deux semaines = 8,66 heures pour 1 jour ouvré sur un cycle de deux semaines).

L'indemnisation des absences sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée (sur une base de 169 heures mensuelles), étant précisé que la valeur de 8,66 heures pour un jour ouvré se décompose de la manière suivante : 7,77 heures normales (taux horaire simple) puis 0,8889 heures supplémentaires (taux horaire majoré).

Cela correspond en effet au cycle de 78 heures :

- 70 heures normales / 9 jours ouvrés travaillés sur le cycle de 2 semaines = 7,77 heures.
- 08 heures supplémentaires / 9 jours ouvrés travaillés = 0,88889 heures.

Exemple :

Equipe 1

Si : semaine A (Paire à 35 heures) = 2 jours ouvrés d'absences, et le reste de la semaine, le salarié a travaillé à hauteur de 19 heures.

Si : semaine B (Impaire à 43 heures) = 1 jour ouvré d'absence, et le reste de la semaine, le salarié a travaillé à hauteur de 36 heures.

Alors dans ce cas : sur les 9 jours ouvrés de travail, il y a eu 3 jours d'absence (soit 6 jours ouvrés de travail réel) et 55 heures de travail réel effectué.

	Heures prévues	Absences		Heures théoriques (avec absences)	Heures réelles travaillées (ce qui a été fait malgré absences)
Semaine A (P.)	35 heures	2j ouvrés	-17,33 heures (2j x 8,66)	17,67 heures (35h - 17,33h)	19 heures
Semaine B (Imp.)	43 heures	1j ouvré	-8,66 heures (1j x 8,66)	34,33 heures (43h - 8,67h)	36 heures
TOTAL heures	78 heures		-26 heures	52 heures	55 heures
Heures supp effectuées sur le cycle =				3 heures	

La valorisation des heures serait réalisée de la manière suivante dans le cadre de cet exemple :

Heures normales	Heures supp. Maj° 125%	Heures supp. Maj° 150%	Total
46,67 heures (6j ouvrés x 7,77h)	5,33 heures (6j ouvrés x 0,88889h)	-	52 heures

Soit :

	Heures normales	Heures supp. Maj° 125%	Total
Cycle théorique	70 heures	8 heures	78 heures
Heures payées du cycle	46,67 heures	5,33 heures	52 heures
Absences sur cycle	-23,33 heures (70h – 23,33h)	-2,67 heures (8h – 5,33 heures)	-26 heures

➤ **Pour l'organisation sur une base de 35 heures hebdomadaires en moyenne :**

Les absences sont décomptées pour la valeur de la durée moyenne journalière de travail, soit 7,77 heures par jour ouvré (70 heures par cycle de deux semaines / 9 jours ouvrés par cycle de deux semaines = 7,77 heures pour 1 jour ouvré sur un cycle de deux semaines).

L'indemnisation des absences sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée (sur une base de 151,67 heures mensuelles), étant précisé que la valeur de 7,77 heures pour un jour ouvré correspond uniquement à des heures normales (taux horaire simple).

Cela correspond en effet au cycle de 70 heures : 70 heures normales / 9 jours ouvrés travaillés sur le cycle de 2 semaines = 7,77 heures.

Article 7 : Décompte des entrées / sorties

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité d'un cycle, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire fixé à l'article 6 ci-avant.

Un décompte de la durée du travail sera effectué :

- Soit à la date de fin du cycle pour une embauche ;
- Soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ ;

Et comparé à la durée moyenne hebdomadaire pour la même période.

Les heures effectuées en sus auront de facto la qualité d'heures supplémentaires et donneront lieu à paiement selon les majorations légales et conventionnelles en vigueur, ou à un repos compensateur équivalent.

Les heures payées et non travaillées font l'objet d'une régularisation, sauf dans le cas où la rupture s'effectue dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

Article 8 : Décompte des jours fériés

Les jours fériés tombant sur des jours ouvrés sont chômés et payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article 9 : Décompte des congés payés

L'entreprise indemnise actuellement aux salariés les droits à congés pris en jours ouvrables (1 semaine = 6 jours ouvrables, soit un droit complet de 5 semaines égal à 30 jours ouvrables).

Compte tenu du travail sur un cycle de deux semaines (correspondant à 9 jours ouvrés), le décompte des congés payés sera désormais fait en jours ouvrés.

Le calcul du nombre de jours de congés **pour une période complète de 5 semaines** sera de **24 jours ouvrés** définis comme suit :

- 2 semaines de 4 jours = $2 \times 4j = 8j$
 - 3 semaines de 5 jours = $3 \times 5j = 15j$
- Total = 23j auxquels s'ajoute 1 jour supplémentaire (*)

(*) Ce jour complémentaire vient parer à l'éventualité d'un jour férié tombant sur un jour de repos habituel (un vendredi non travaillé ou un samedi), qui pourrait en conséquence léser le salarié en réduisant son droit à congés en dessous du nombre de jours prévus par le code du travail.

De ce fait, le compteur de congés payés s'alimentera à raison de 2 jours ouvrés par mois (correspondant à 24 jours ouvrés / 12 mois).

Lors de la prise effective des congés, l'absence sera effectuée sur le bulletin selon les mêmes modalités que n'importe quelle absence (voir article 6).

Article 10 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur **le 04 septembre 2023**.

Article 11 : Clause de suivi

Les parties conviennent de réexaminer, tous les 3 ans, l'opportunité de poursuivre la mise en œuvre du présent accord.

Article 12 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant qui sera établi dans les conditions et délais prévus par la loi.

Article 13 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de dénonciation par les salariés, celle-ci devra se faire à la majorité des deux tiers d'entre eux et par écrit (remis en main propre contre décharge à la Direction, ou envoyé par lettre RAR). Elle devra être formulée dans un délai d'un mois avant chaque date anniversaire, comme le prévoit l'article L.2232-22 du Code du travail.

En cas de dénonciation par l'employeur, il conviendra de respecter un préavis de trois mois. La dénonciation fera alors l'objet d'une notification à l'ensemble des cosignataires, par lettre RAR.

Article 14 : Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail dans les conditions suivantes :

- Un exemplaire sera établi au format PDF, dans sa version intégrale signée des parties ;
- Un exemplaire sera établi au format DOCX dans une version anonymisée (sans nom, prénom, paraphe ou signature d'une personne physique) ;

Ces deux versions seront déposées sur la plateforme de télé procédure du site du Ministère du Travail à l'adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv/PortailTéléprocédures>

Ce dépôt valant dépôt auprès de la DREETS (ex DIRECCTE) et donnant lieu à récépissé de dépôt.

Le présent accord fera également l'objet d'un dépôt au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

Les mêmes dispositions seront prises en cas de modification du présent accord.

Toute personne intéressée pourra prendre connaissance et obtenir copie du texte déposé.

Fait à 26 juillet 2023

A LE CELLIER

Pour la société CARROSSERIE DE LA MAISON BLANCHE

Pour le personnel

Procès-verbal de référendum annexé au présent accord