**ACCORD COLLECTIF A DUREE DETERMINEE SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS**

**ENTRE**

**NOTCH UP,** SASU au capital de 90.000 €, dont le siège social est situé au 7, rue Olympe de Gouges 44200 Nantes, immatriculée au RCS de Nantes sous le numéro 334024528 représentée par xxxx, dûment habilité (ci-après la « **Société**»),

**ET**

XXXX et XXXX membres titulaires du comité social et économique, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles du 24 janvier 2023.

Ci-après les «**Parties** »

**PREAMBULE**

A la suite d’une première phase de test d’une période de six mois courant du 1er avril 2023 au 30 septembre 2023, les Parties ont décidé de reconduire une deuxième phase de test du 1er octobre au 31 décembre 2023 la mise en place à titre expérimental d’une organisation fondée sur quatre jours de travail par semaine dans le cadre d’un accord collectif conclu en application de l’article L. 2232-23-1 et suivants du Code du travail (ci-après l’« **Accord** »).

**ARTICLE 1– CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent Accord s’appliquent aux salariés en contrat de travail en CDD et CDI à temps plein .

 Les salariés à temps partiel de la Société travaillant déjà 4 jours par semaine ou moins ne sont pas concernés par l’Accord.

Les salariés en contrat de travail d’apprentissage ou de professionnalisation sont également exclus du dispositif et ce pour leur bonne formation.

# **ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 2.1. Principes encadrant l’organisation du temps de travail sur 4 jours**

Pour une durée de 4 mois, soit du 1er octobre 2023 au 31 décembre 2023, les salariés entrant dans le champ d’application de l’Accord travailleront 35 heures par semaine réparties sur 4 jours par semaine, soit 8 heures et 45 minutes de temps de travail effectif par jour travaillé.

Ce temps de travail effectif doit être effectué pendant les horaires d’ouvertures de l’agence soit entre 8h et 19 h 30 avec une présence obligatoire de 9 h à 18 h, exception faite de la pause déjeuner.

La durée de la pause déjeuner est d’au moins 30 minutes. Le salarié est libre de choisir la durée de la pause déjeuner dans le respect de sa durée minimale, mais il s’engage à effectuer 8 h 45 de travail effectif par jour.

En conséquence, pendant la période d’expérimentation de 3 mois précitée, les dispositifs suivants cessent de s’appliquer aux salariés entrant dans le champ d’application de l’Accord :

* 37 heures par semaine avec un jour de réduction du temps de travail par mois,
* 1 jour de télétravail par semaine.

L'ensemble de ces dispositifs redeviendront applicables si l’Accord n'est pas renouvelé ou s'il n'est pas transformé en Accord à durée indéterminée.

**ARTICLE 2.2. Détermination du jour non travaillé**

Chaque salarié choisit son jour de repos le mercredi et le vendredi de sorte à travailler 4 jours par semaine. Cependant, la direction se réserve le droit de modifier ce jour selon les besoins de l’organisation de la Société.

Amovible, il pourra être modifié dans les cas suivants :

* sur décision motivée et écrite de la direction, en raison des impératifs du service, moyennant un délai de prévenance d’une semaine.
* sur demande motivée du salarié à adresser à son responsable hiérarchique avec en copie la direction, par courriel. La direction dispose d'un délai d’une semaine pour faire connaître sa réponse qui peut être un accord immédiat, un accord différé ou un refus. Dans ces deux derniers cas, la réponse doit être motivée.

Si les demandes pour un même jour de repos au sein d’une équipe sont trop nombreuses pour satisfaire les besoins de l’activité, la direction procèdera à un arbitrage et expliquera aux intéressés les raisons objectives ayant conduit à son choix.

# **ARTICLE 3 – SUIVI DE L’APPLICATION DE LA SEMAINE DE 4 JOURS**

**Article 3.1. Atelier**

Des ateliers de suivi par service seront mis en place afin d’identifier les éventuelles difficultés d’adaptation et les mesures correctives à apporter, qui pourraient le cas échéant conduire à modifier le jour de repos.

**Article 3.2. Indicateurs clefs à surveiller**

Les indicateurs ci-après seront suivis au cours de la phase d’expérimentation :

Indicateur financier et administratif

* Respect du RT mensuel
* Non utilisation de free (hors pic d’activité)

Indicateur production

* Maintien de la qualité de notre production (stratégie, création, exe)
* Analyse du taux de transformation des compétitions

Indicateur social

* Mesure du bien-être et du niveau de stress des collaborateurs
* Évolution du taux d’absentéisme

Indicateurs pour les tiers

* Baromètre et taux de satisfaction client
* Analyse incident fournisseurs ou free

# **ARTICLE 4 – REVERSIBILITE**

Au-delà des critères cités ci-dessus et pour quelque autre raison que ce soit, la Direction se réserve le droit de mettre fin à la semaine de 4 jours avant le terme de l’Accord et ce moyennant un délai de prévenance de deux semaines. La direction en informera les salariés par email sur leurs adresses emails professionnelles.

# **ARTICLE 5 – BILAN**

Un bilan de l’Accord devra être dressé 30 jours avant la fin de l’expérimentation, soit le 30 novembre 2023, afin, le cas échéant, si l’expérience était concluante, d’envisager une prolongation ou même une pérennisation du dispositif.

# **ARTICLE 6 – DISPSOSITIONS DIVERSES**

**Article 6.1. Durée de l’Accord**

L’Accord est conclu pour une durée déterminée du 1er octobre 2023 au 31 décembre 2023.

Il ne pourra pas être tacitement renouvelé.

Avant le terme de l’Accord, les Parties examineront la possibilité de renouveler le dispositif ou de le pérenniser.

**Article 6.2. Information**

Un exemplaire de l’Accord sera à la disposition des salariés auprès de la Direction des Ressources Humaines.

**Article 6.3. Révision**

La révision de l’Accord s’effectuera dans les conditions prévues par le Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Elle fera l’objet d’une négociation sur la base d’un projet communiqué par la direction en amont de la première réunion de négociation.

**Article 6.4. Dépôt et publicité**

L’Accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site du ministère du Travail accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du Code du travail.

Conformément à l’article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l’Accord est également remis au greffe du Conseil de prud’hommes de Nantes.

Les éventuels avenants de révision à l’Accord feront l’objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Nantes le, 29 septembre 2023

**Pour la société NOTCH UP**

XXXX

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

XXXX

Titulaire du CSE

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

XXXX

Titulaire du CSE