**SAEML Le PHENIX**

**Accord d’entreprise**

Entre les soussignés

D’une part :

SAEML le Phénix, située

Représentée par en qualité de Directeur Général

Et

D’autre part :

, en qualité de Déléguée du personnel

Ci-après dénommées collectivement « Les Parties ».

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Chapitre premier : champ d’application et dispositions générales**

**Article 1 – Dispositions générales**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble du personnel de la SAEML Le Phénix, à compter de son entrée en vigueur.

**Article 2 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé (ainsi que ses éventuels avenants) par l’une ou l’autre des parties signataires moyennant le respect d’un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être impérativement notifiée par l’une des parties à l’autre au moyen d’une lettre recommandée avec accusé de réception.

Les dispositions du présent accord peuvent faire l’objet d’une dénonciation partielle dans les mêmes conditions.

La demande de révision doit respecter la même procédure que celle applicable en cas de dénonciation sauf le délai de prévenance fixé à un mois. Elle doit indiquer les motifs de la révision sollicitée ainsi que la proposition de modification.

**Article 3 – Date d’application**

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant sa date de signature.

**Article 4 – Formalités de dépôt**

Le présent accord a été transmis à toutes les organisations syndicales représentatives en amont de sa signature.

Il sera ensuite envoyé pour validation à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation.

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l’employeur, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la formation professionnelle.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes de Valenciennes.

**Chapitre II – Organisation et durée du travail des cadres**

**Article 1 - Définitions**

Il importe de rappeler que trois catégories de cadres se distinguent dans les entreprises artistiques et culturelles entrant dans le cadre de la Convention collective applicable à l’établissement :

(A) les cadres dirigeants de haut niveau hiérarchique dans la grille de classification conventionnelle qui disposent d’une latitude suffisante dans l’organisation de leur horaire, d’un niveau de responsabilité élevé, attesté notamment par l’importance de leurs fonctions et de leur rémunération, qui sont en principe exclus de la réglementation des heures supplémentaires.

Sont considérés comme cadres dirigeants au sens du Code du travail (article L. 3111-2) et du présent accord d’entreprise les cadres :

- assumant des responsabilités dont l’importance implique une « grande indépendance » dans l’organisation de leur emploi du temps ;

- détenant le pouvoir de prendre des décisions de façon « largement autonome » ;

- bénéficiant d’une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération en vigueur dans l’entreprise ou établissement.

Ces critères sont cumulatifs et non alternatifs.

Sur la base de ces critères sont considérés au terme du présent accord d’entreprise, comme cadres dirigeants les cadres membres du Directoire de la SAEML le Phénix, qu’il s’agisse de cadres du groupe 1, 2 ou 3 de la Convention Collective des entreprise artistiques et culturelles.

(B) les cadres autonomes, qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif applicable au sein de l’équipe ou du service et qui disposent d’une large autonomie dans l’organisation de leur travail, susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours sur l’année.

(C) les cadres intégrés (article L. 3121-39 du code du travail, ancien L. 212-15-2) sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l’horaire collectif applicable au sein du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés.

La distinction entre cadres autonomes et cadres intégrés, au sens du présent accord, se fera sur la base de la réalité de la nature des fonctions confiées à chacun des salariés et des implications sur le mode d’organisation du travail des salariés concernés.

Sur cette base des cadres des groupes 3 et 4 de la Convention Collective des entreprise artistiques et culturelles, pourront être considérés comme cadres autonomes ou cadre intégrés, en fonction de la nature des fonctions qui leur seront confiées et l’organisation du temps qui en découle.

**Article 2 – Mesures applicables aux cadres**

2.1. Cadres dirigeants

Les dispositions des titres II et III du livre 1er de la troisième partie du code du travail ne sont pas applicables aux cadres dirigeants (c. trav. art. L. 3111-2). Dès lors, les règles concernant la durée du travail, la répartition et l’aménagement des horaires (durée légale et heures supplémentaires, durées maximales du travail, astreintes, travail de nuit) ainsi que celles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires et jours féries ne sont pas applicables aux cadres dirigeants.

Toutes les autres dispositions du code du travail sont applicables et notamment celles relatives aux congés payés ou aux congés pour événements familiaux ou non rémunérés, ainsi que les dispositions sur l’hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

2.2 Cadres autonomes

Les cadres autonomes (B) bénéficient des dispositions relatives à la réduction du temps de travail selon les modalités définies ci-après.

Ces cadres peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l’année. Ils sont soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail fixées par la Convention Collectives des Entreprises Artistiques et Culturelles (10 heures par jour, 48 heures par semaine, pas plus de 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives). Ils sont soumis aux dispositions sur le repos quotidien (article L. 3131-1 du Code du Travail) et sur le repos hebdomadaire (articles L. 3132-1 et L. 31-32-2 du Code du Travail).

Les cadres autonomes ne pourront pas déroger à ces dispositions en matière de durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et de repos quotidien et hebdomadaire.

La mise en place du forfait jour sur une base annuelle est déterminée par le contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

La détermination du nombre de jours travaillés est calculée au regard de la demi-journée de repos supplémentaire accordée aux cadres autonomes, du nombre de jours de repos hebdomadaires, des jours fériés chômés, des jours de congés légaux et conventionnels dans l’entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Le nombre de jours annuels est de 203 jours par an (entre le 1er septembre et le 31 août), soit :

365 jours – 104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés payés – 11 jours fériés par an = 225 jours.

225/5 = 45 semaines

0,5 jours par semaine de repos supplémentaire pour les cadres autonomes = 22,5 arrondis à 23 jours

225-23 = 202 jours à laquelle s’ajoute la journée de solidarité envers les personnes âgées, soit 203 jours travaillés par an.

Pour les cadre concluant une convention de forfait en jours sur l’année suite à la signature du présent accord, ou pour les cadres entrés dans l’entreprise en cours d’année, un *prorata temporis* sera appliqué en tenant compte de la date d’entrée en vigueur de la convention de forfait jour ou de la date d’entrée dans l’entreprise pour les nouveaux salariés.

La comptabilisation des journées de travail se fera de la manière suivante :

* toute période de travail cumulée sur une même journée (de 0h à 24h) inférieure ou égale à 5 heures sera comptabilisée comme une demi journée de travail ;
* toute période de travail cumulée sur une même journée (de 0h à 24h) supérieure à 5 heures sera comptabilisée comme une journée complète de travail.

Le salarié remplira un planning de travail réalisé, dont le modèle lui sera remis par l’employeur, comptabilisant les demi-journées travaillées sur la base de l’autodéclaration.

A défaut de pouvoir planifier de manière précise la répartition des jours de travail en raison de la nature particulière de l’activité de l’Entreprise, la durée du travail est planifiée ainsi :

* au plus tard 10 jours avant le début de la période de référence le cadre concerné remettra à son chef de service un planning prévisionnel de ces jours de travail sur la période de référence qui devra être validé par le chef de service avant le début de la période de référence. L’établissement de ce planning prévisionnel a notamment pour but de garantir le respect des règles sur le repos quotidien et hebdomadaire;
* un entretien trimestriel avec le chef de service fera le bilan de l’organisation du temps de travail sur le trimestre écoulé. Dans le souci d’assurer le respect de la sécurité et de la santé du salarié (et notamment la charge de travail et l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle), cet entretien, qui donnera lieu à la rédaction d’un compte-rendu écrit par le chef de service et signé du salarié, s’assurera notamment que l’organisation du travail respecte les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos journalier et hebdomadaire, ainsi que des durées maximales du travail.

Fait à le 07/09/2017

Pour la SAEML le PHENIX La Déléguée du personnel