ACCORD SUR L’ORGANISATION ET L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**L’association CEZAM PAYS DE LA LOIRE,** ayant son siège social à NANTES – 15D, Boulevard Jean Moulin – CS 30511 – 44105 NANTES Cedex 4, immatriculée au 795 282 557 00011, Code NAF 9499Z, représentée par xxx, en qualité de Directeur Général,

 **D’UNE PART,**

**ET**

**xxx,** Délégué Syndical, CFDT

 **D’AUTRE PART,**

 2

**PREAMBULE**

Les dispositions du présent accord ont pour objet de définir le cadre relatif à l’organisation et à la durée du temps de travail au sein de CEZAM Pays de la Loire, lesdites dispositions se substituent de plein droit à la date d’entrée en vigueur du présent accord à toutes autres dispositions résultant d’accord collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux traitant des mêmes sujets au sein de l’association.

L’accord repose sur des principes qui doivent permettre :

* D’articuler les questions de durée, d’aménagement du temps de travail et d’organisation du travail,
* De répondre aux besoins de l’association.

Les modalités d’organisation du temps de travail définies par les parties sont justifiées notamment par le secteur économique dans lequel l’association intervient et qui nécessite pour la plupart du personnel une autonomie dans leur organisation de travail et des variations d’activité.

L’association CEZAM Pays de la Loire est rattachée à la Convention Collective Nationale de l’Animation (IDCC 1518).

 3

**Chapitre I. PRINCIPES RELATIFS A L’ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

***Article 1.* Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de CEZAM Pays de la Loire.

***Article 2.* Temps de travail effectif**

Conformément aux dispositions de l’article L.3121-1 du Code du Travail, le temps de travail effectif est le temps durant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

De cette définition, sont notamment exclus du temps de travail effectif :

* Les temps de déplacement domicile – lieu de travail, aller et retour,
* Les temps nécessaires à la restauration avec un minimum de 45 minutes,
* Les temps de pause durant lesquels le salarié est dispensé d’accomplir une prestation de travail même si elle est éventuelle ou occasionnelle, hors cas exceptionnel justifié par l’employeur.

***Article 3.* Durée du travail**

La durée annuelle de travail effectif d’un salarié à temps complet est fixée à 1 600 heures.

Elle est calculée selon les modalités figurant à l’article 8-1 du présent accord, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 ou 37,5 heures.

L’employeur laisse le choix aux salariés de bénéficier de l’une ou l’autre de ces modalités.

Cette dernière sera indiquée à la Direction par le salarié par tout moyen mis à sa disposition.

***Article 3-1.* Durée hebdomadaire de 35 heures sur 4,5 jours**

Dans le cas où le salarié choisit cette première modalité, le temps de travail s’organisera sur la base de 35 heures sur 4,5 jours travaillés, soit :

* 7,75H s’agissant des 4 journées entières,
* 4H s’agissant de la demi-journée travaillée.

La demi-journée non travaillée sera déterminée entre le salarié et la Direction, au regard de l’activité du service.

La modalité 35 heures sur 4,5 jours n’ouvrira pas droit à des jours de Repos Compensatoires.

 4

***Article 3-2.* Durée hebdomadaire de 37,5 heures**

Dans le cas où le salarié choisit la modalité 37,5 heures sur 5 jours, le temps de travail s’organisera sous la forme : 7,5 heures x 5 jours.

Sur la base d’une durée hebdomadaire fixée à 37,5 heures sur 5 jours, l’annualisation du temps de travail se traduit donc par l’attribution de jours de Repos Compensatoires anciennement appelés « Jours RTT », définis à l’article 8 du présent accord.

***Article 3-3.* Spécificité pour les salariés de l’ex Inter-CE DACC 49**

Devant une perte plus conséquente de congés annuels, les parties ont convenu que les salariés de l’ex Inter-CE DACC 49 bénéficieraient d’une compensation spécifique.

En effet, l’augmentation de la durée du travail hebdomadaire de 32 à 35 heures en 2015 a donné lieu à l’attribution de 6 jours de Congés Dacc 49 pour les salariés qui bénéficiaient de cette disposition.

Ces jours serons crédités chaque début d’année civile au compteur de jours disponibles.

Une proratisation de ces jours sera effectuée en fonction du temps de travail du salarié.

De même qu’une régularisation du nombre de jours attribués sera effectuée en cas de départ d’un salarié bénéficiaire en cours d’année.

Dans le cas où un salarié bénéficiaire n’utiliserait pas l’ensemble de ces jours, aucun report ne sera effectué sur l’année suivante.

Cette attribution ne concernera pas les nouveaux embauchés dont le lieu de travail serait Angers.

**Décompte théorique des Congés Dacc 49 pour les salariés de l’ex Inter-CE DACC 49**

|  |  |
| --- | --- |
| Temps de Base | Repos Compensatoires |
| 100% : 35H90% : 31,5H85% : 29,75H80% : 28H60% : 21H50% : 17,5H | 65,4 > 5,55,1 > 54,8 > 53,6 > 3,53 |

 5

**Chapitre II. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

***Article 4.* Aménagement du temps de travail**

***Article 4-1.* Durée annuelle du temps de travail**

Les parties conviennent que la durée annuelle de travail de référence est de 1 600 heures.

***Article 4-2.* Dispositions du temps de travail**

L’amplitude maximale quotidienne est comprise entre 8h00 et 18h30.

La durée légale de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour pour les salariés, hors cadres autonomes, et sauf dérogation par l’inspection du travail.

De même que l’amplitude de la journée de travail ne pourra être supérieure à 12 heures.

***Article 4-3.* Répartition du temps de travail**

Pour répondre aux besoins des adhérents, ainsi qu’aux souhaits des salariés, la durée hebdomadaire est fixée comme suit :

* A 35 heures hebdomadaires réparties sur 4,5 jours de la semaine

OU

* A 37,5 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours de la semaine

***Article 4-4.* Modification du temps de travail**

Les délais appliqués pour modifier le temps de travail seront identiques à ceux stipulés dans l’article 10-1 du présent accord.

***Article 4-5.* Horaires Variables**

L’ensemble des salariés de l’association CEZAM Pays de la Loire bénéficient de l’horaire variable individualisé.

* Définition de la plage fixe :

La plage fixe est l’horaire pendant lequel l’ensemble du personnel doit être présent au travail, sauf congés, maladie ou autres raisons dûment justifiées :

Du lundi au vendredi : 09h30 – 12h30

 14h00 – 17h00

 6

* Définitions des plages variables :

Les plages variables correspondent aux amplitudes horaires au sein desquelles les salariés choisissent d’effectuer le complément de temps de travail :

Du lundi au vendredi : Matin : 08h00 > 09h30

 Midi : 12h30 > 14h00

 Après-midi : 17h00 > 18h30

L’arrêt pour le déjeuner est obligatoirement effectué pendant la plage centrale de 12h30 à 14h00 et comme précisé dans l’article 2 du présent accord, doit être d’une durée minimale de 45 minutes consécutives.

Dans le cadre des plages variables énoncées ci-dessus, la direction organisera sur proposition des salariés, les présences nécessaires afin d’assurer la continuité du service tant auprès des adhérents pour l’accès à la billetterie que des différents services de l’association.

Les horaires variables permettent aux salariés de moduler leur journée de travail dans le respect du volume hebdomadaire obligatoire.

***Article 4-6.* Modalités de décompte du temps de travail**

L’association est dotée d’un logiciel de gestion du temps de travail afin de suivre les heures de travail accomplies par chaque salarié, en dehors de ceux sous statut cadre.

Ces derniers badgeront chaque jour travaillé.

Un système de badgeage électronique est mis en place à compter du 1er mai 2017.

***Article 5.* Les salariés sous statut cadre autonome**

***Article 5-1.* Salariés concernés**

Les salariés entrant dans la catégorie cadre autonome sont les salariés ayant un coefficient à partir de 400 (G, H, I).

Ils disposent des conditions cumulatives suivantes : La durée de leur journée de travail ne peut être prédéterminée du fait :

* De la nature de leur fonction,
* Des responsabilités qu’ils exercent
* Du degré d’autonomie dont ils disposent dans l’organisation de leur emploi du temps et dans leurs prises de décisions

 7

***Article 5-2.* Modalités de décompte du temps de travail**

Concernant les salariés sous statut cadre autonome, un décompte du temps de travail sous forme de jours de travail et non pas d’heures est mis en place.

Le logiciel de gestion du temps de travail évoqué dans l’article 5-6 du présent accord permet aux salariés cadre de procéder au décompte des journées travaillées par la voie du badgeage électronique.

Les durées maximales de travail seront de 44 heures sur 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine isolée.

L’amplitude maximale d’une journée travaillée ne pourra dépasser 13 heures.

Conformément à la Convention Collective de l’Animation, les salariés Cadre travailleront au maximum 214 jours par an.

Si un salarié Cadre est amené à travailler plus de 214 jours sur la période déterminée, les jours supplémentaires travaillés seront récupérés sur le 1er trimestre de l’année suivante.

***Article 6.* Congés Payés**

 ***Article 6-1.* Droits à congés payés**

Le décompte des congés payés s’effectue en jours ouvrés.

Le nombre annuel de jours ouvrés de congés payés pour tous les salariés est fixé à 25 jours.

 ***Article 6-2.* Période d’acquisition des congés payés**

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés pour l’ensemble des salariés de CEZAM Pays de la Loire est fixée du 1er juin N-1 au 31 Mai N.

 ***Article 6-3.* Modalités de prise de congés payés**

Chaque salarié doit prendre, dans la limite de ses droits acquis, 25 jours ouvrés de congés payés entre le 1er juin N et le 31 mai N+1 par journée entière.

La Direction impose que l’ensemble des salariés posent au minimum 3 semaines du 1er juin au 31 octobre dont au minimum 10 jours ouvrés pris consécutivement sur la période estivale chaque année.

La direction, conformément au code du travail, se réserve le droit d’imposer des périodes définies de Congés Payés.

8

Ces périodes seront déterminées dans le cadre de la NAO.

La 5ème semaine reste, après accord de la hiérarchie, à la disposition des salariés en journées entières.

Les dates de départ en congés sont arrêtées par la direction sur la demande du salarié dans le respect des délais indiqués dans un planning communiqué à l’ensemble du personnel.

Ce planning des congés sera soumis à l’avis des Représentants du Personnel.

Les jours de congés non pris ne peuvent pas être reportés d’une année sur l’autre, sauf motif dûment justifié et sur accord écrit de la direction.

Les parties conviennent qu’aucune anticipation sur les congés payés ne sera possible.

Concernant les nouveaux embauchés de l’association, une souplesse au cas par cas pourra être accordée par la Direction.

Une demande écrite devra alors être formulée par le salarié.

Les parties conviennent que les dispositions du fractionnement s’appliqueront au sein de l’association.

 ***Article 6-4.* Autres congés**

Les salariés bénéficient de congés spécifiques définis par les accords collectifs nationaux, appelés « Congés Exceptionnels de Courte Durée » ou appelés plus communément, « Congés pour Evènements Familiaux ».

***Article 7.* Repos Compensatoires**

Dans le cadre de l’annualisation du temps de travail pour l’ensemble des salariés de l’association CEZAM Pays de la Loire, et conformément à la législation, les parties conviennent de ne plus utiliser le terme « Jours de RTT ».

Ces jours de Repos Compensatoires sont attribués afin de compenser les heures de travail effectuées au-delà de la base de 35 heures hebdomadaires, en application de l’horaire collectif de 37,5 heures.

 ***Article 7-1.* Règles d’attribution des jours de Repos Compensatoires**

Le nombre de jours de repos ainsi attribué est calculé en fonction du nombre de jours de travail effectif sur la période du 1er janvier au 31 décembre.

 9

**Décompte théorique de la durée annuelle de temps de travail effectif**

Pour moyenne :

2016 : 3 ponts potentiels autour 7 Jours Fériés

2017 : 1 pont potentiel autour 8 Jours Fériés

2018 : 6 ponts potentiels autour de 9 Jours Fériés

2019 : 2 ponts potentiels autour de 10 Jours Fériés

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 37,5H | 35H | Cadre |
| Nombre de jours calendaires année civileNombre de jours de repos hebdomadairesMoyenne du nombre de jours fériés non inclus dans les jours de repos hebdomadaires Nombre de jours ouvrés de congés payésJournée « Solidarité » chômée et payéeNombre de jours de repos liés au temps de travail Jours travaillés | 3651048.5 > 825114**213** | 3651048.5 > 825122,5**204,5** | 3651048.5 > 825113**214** (CCN) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de semaines annuellesNombre de semaines travailléesDurée annuelle du temps de travail (en heures) Durée hebdomadaireHoraire journalier moyen | 5242,66160037,57,5 | 5245,581600357,8 |

Soit : 1600h travaillées/an / 7,5h travaillées par jour = 213.33 jours

227 jours travaillés/an – 213,33 jours maximum travaillés = 13,67, soit 14 jours de Repos Compensatoires

Le nombre de jours de Repos Compensatoires est calculé en tenant compte du nombre de jours fériés et chômés moyens par an, afin d’obtenir un nombre moyen de jours travaillés par an.

Les parties conviennent de déterminer ce nombre à 227 jours travaillés par an et ainsi 14 jours de Repos Compensatoires.

 10

Les parties ont convenu de fixer ce nombre de jours de Repos Compensatoires forfaitairement afin de ne pas procéder au calcul de ce droit chaque année.

Conformément à l’accord d’entreprise relatif à la journée de « Solidarité », cette dernière est une journée chômée et payée.

Les jours de Repos Compensatoires sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les parties conviennent que les salariés absents pour maladie ou congés conventionnels se verront déduire leur droit aux jours de Repos Compensatoires.

Cette déduction interviendra à compter du 6ème jour ouvré d’absence consécutifs ou non sur un mois.

Un calcul au prorata du temps de présence du salarié sera effectué pour connaître le droit à RC/RS sur le mois considéré.

Le principe d’arrondi au 0,5 jour sera appliqué.

En cas de suspension du contrat de travail non assimilé à du travail effectif, la réduction des jours de Repos Compensatoires sera proportionnelle à la durée de la suspension.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auxquels il avait droit, celui-ci recevra, une indemnité compensatrice égale à la fraction des jours non pris.

Dans le cas où les jours de Repos Compensatoires auront été exceptionnellement consommés mais non encore acquis, ceux-ci seront retenus du solde tout compte.

 ***Article 7-2.* Modalités de prise des jours de Repos Compensatoires**

Les jours de Repos Compensatoires doivent être pris en concertation entre le salarié et la Direction dans le cadre de l’année civile sous forme de journées entières ou demi-journées.

La Direction se réserve le droit d’imposer un certain nombre de Repos Compensatoires afin de permettre la fermeture d’antenne notamment dans le cadre de ponts liés à des jours fériés positionnés en début ou fin de semaine.

Ce planning de jours pour lesquels l’employeur imposera la prise de Repos Compensatoires pourra être déterminé dans le cadre de la NAO.

Un pont correspond à un jour ouvré travaillé entre le weekend et un Jour Férié.

Les Repos Compensatoires devront être posés au plus tard, 3 jours ouvrés avant le départ du salarié en repos.

En cas de nécessité de reporter les jours de repos ainsi positionnés, un délai de prévenance de 3 jours ouvrés devra être respecté, en cas de modification à l’initiative du salarié ou de l’employeur.

 11

Le report du repos devra respecter le délai de deux mois.

Les jours de Repos Compensatoires ne sont pas reportables d’une année sur l’autre, ils doivent impérativement être pris dans l’année civile considérée.

Dans le cas où un salarié souhaiterait reporter son solde de repos, une demande devra être formulée auprès de la Direction.

 ***Article 7-3.* Disposition spécifique au Repos Compensatoire de Décembre**

Dans la mesure où le présent accord interdit la prise de Repos Compensatoire par anticipation et que tout report des jours de Repos Compensatoires non pris n’est pas possible, un traitement spécifique est appliqué au jour de Repos Compensatoire acquis au court du mois de décembre.

Le jour de Repos Compensatoire acquis en décembre et disponible en janvier de l’année N+1, il devra obligatoirement faire l’objet d’un report.

Aussi, le salarié devra prendre ce jour au plus tard le 31 mai de l’année suivante. La direction validera cette prise au regard des nécessités de service.

En l’absence de demande par le salarié, ce jour sera perdu.

***Article 8.* Heures de Récupération**

 ***Article 8-1.* Modalités d’acquisition et de calcul des heures de récupération**

Les heures de récupération sont déclenchées dès lors que les heures [de travail effectif](http://www.infoprudhommes.fr/node/516) réalisées vont au-delà de la durée du travail hebdomadaire et ce, soit à la demande de la direction ou à la demande du salarié après autorisation de la direction, soit par la nature de la mission que remplit le salarié.

On parle alors de travail exceptionnel.

Le calcul de ces droits se fera conformément aux dispositions prévues au sein de la convention collective : avec une majoration à hauteur de 25% s’agissant des heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi, et de 50% pour celles effectuées le samedi.

Un traitement particulier sera appliqué pour les heures effectuées le dimanche.

Le cumul des heures de récupération ne pourra excéder 70 heures.

Dans le cas où un salarié aurait un solde de récupération égal ou supérieur à ce cumul, la Direction planifiera avec le salarié des repos dans un délai maximum de 6 mois afin d’atteindre un solde de 4 jours ou moins de récupération.

 12

 ***Article 8-2.* Suivi des heures de récupération**

Le suivi des heures de récupération, au même titre que le suivi du temps de travail, sera effectué via le logiciel de gestion du temps de travail (cf. article 5-5).

***Article 8-3.* Règles de prise des heures de récupération**

La prise des heures de récupération devra faire l’objet d’une demande auprès de la Direction.

En cas de nécessité de reporter les heures de récupération posées, un délai de prévenance de 3 jours ouvrés devra être respecté, en cas de modification à l’initiative du salarié ou de l’employeur.

Le report du repos devra alors respecter le délai de deux mois.

 13

**Chapitre III. MODALITES D’ACCES AUX EMPLOIS A TEMPS PARTIEL ET AUX EMPLOIS A TEMPS PLEIN – EGALITE AU TRAVAIL**

***Article 9.* Dispositions relatives aux Temps Partiel**

 ***Article 9-1.* Modalités d’accès aux emplois à temps partiel et aux emplois à temps plein**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent.

L’employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les conditions dans lesquelles s’effectue la mise en place d’horaire à temps partiel à la demande des salariés sont les suivantes :

* La demande du salarié doit être communiquée à la Direction par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

La demande doit être adressée au moins 6 mois avant la date présumée du nouvel horaire.

* La Direction est tenue de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La demande pourra être refusée au salarié si le changement d’emploi demandé a des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l’association ou si aucun poste correspondant à la demande n’existe.

 ***Article 9-2.* Attribution de Repos Supplémentaires**

Conformément aux dispositions légales, les salariés à temps partiel ne disposeront pas de jours de Repos Compensatoires.

Cependant, il a été convenu entre les parties que les salariés à temps partiel pourront constituer des heures leur ouvrant droit à des jours de Repos Supplémentaires.

 14

Le mode de calcul des Repos Supplémentaires (RS) est le suivant :

**Décompte théorique des Repos Supplémentaires (RS) pour les salariés à Temps Partiel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Temps de Base | Temps travaillé pour constitution Repos Supplémentaires | Constitution heures épargnées | Repos Supplémentaires/année pleine |
| 100% : 35H90% : 31,5H85% : 29,75H80% : 28H60% : 21H50% : 17,5H | 37,5H33,75H31,88H30H22,5H18,75H | 2,5H2,25H2,13H2H1,5H1,25H | 14 12,6 > 12,511,9 > 1211,2 > 118,4 > 8,57 |

***Article 10.* Respect du principe d’égalité Hommes-Femmes**

Les parties signataires du présent accord s’engagent à veiller au respect du principe de l’égalité entre les hommes et les femmes, au niveau de l’embauche, de la rémunération et de l’évolution de carrière au sein de l’association.

 15

**Chapitre IV. APPLICATION, DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE L’ACCORD**

***Article 11.* Application et Durée de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord se substitue intégralement et de plein droit aux stipulations de l’ancien accord Temps de Travail.

Il se substitue également intégralement aux usages liés à l’application des accords dénoncés et plus généralement, aux usages liés à l’organisation du temps de travail et au traitement de celui-ci.

Il s’appliquera de manière automatique à tous les contrats de travail en vigueur au sein de l’association CEZAM Pays de la Loire à la date de sa prise d’effet et à tous les nouveaux contrats.

Le présent accord sera déposé, ainsi que tout avenant ultérieur par la partie la plus diligente au Greffe du Conseil des Prud’hommes compétent, ainsi qu’à la DIRECCTE.

Il sera également affiché dans l’entreprise à la date de son entrée en vigueur.

Si par l’effet d’une loi publiée ou d’un accord professionnel étendu après l’entrée en vigueur du présent accord, une disposition ayant déterminé le consentement de l’une des parties se trouve affectée, les parties se rencontreront dans un délai maximum d’un mois suivant l’entrée en vigueur dudit texte aux fins de donner suite à cette situation.

Si les parties décident d’une simple adaptation des dispositions du présent accord aux nouvelles dispositions en vigueur, un avenant d’adaptation et de mise en conformité devra être établi et soumis à la signature des parties et aux formalités de validation et de publicité précitées.

 16

***Article 12.* Suivi de l’accord**

Le contrôle de l’exécution du présent accord sera effectué par la Direction de CEZAM Pays de la Loire et la délégation de négociation de l’accord, composée du ou des représentants syndicaux et au maximum de 3 autres élus des IRP, dans le cadre de la NAO.

Le suivi sera réalisé 1 fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l’employeur.

Il portera notamment sur la durée effective et l’organisation du travail (entre autre les questions cf article 8-2).

***Article 13.* Révision de l’accord**

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord sur les modalités suivantes :

* Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à l’autre autre partie signataire et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement.
* Les parties, et ce, dans un délai de trois mois suivant la réception de ce courrier, devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.
* Les dispositions de l’accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenus en l’état.
* Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient et seront opposables à l’ensemble des employeurs et salariés liés par le présent accord.

***Article 14.* Dénonciation de l’accord**

Le présent accord pourra être dénoncé en totalité par l’une ou l’autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

* La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès de la DIRRECTE et du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes.

17

* Elle comportera obligatoirement une nouvelle proposition de rédaction qui entrainera pour toutes les parties signataires l’obligation de se réunir dans un délai d’un mois suivant la réception de la lettre de dénonciation et ce, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
* Durant les négociations, l’accord restera applicable sans aucun changement. A l’issue de ces dernières, il sera établi soit un avenant, soit un nouveau texte constatant l’accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant un désaccord.
* Les dispositions du nouvel accord se substitueront à celles de l’accord dénoncé avec pour prise d’effet soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra le dépôt auprès des services compétents.

Fait à NANTES le

En quatre exemplaires

Pour l’employeur, Pour les salariés,

Directeur Général Délégué Syndical CFDT

 18