Accord d’entreprise relatif à l’aménagement du temps de travail

ENTRE

La société Sud Services à la Personne immatriculée au RCS de Perpignan sous le numéro 750160962 00023, dont le siège est situé 4 avenue Ambroise Croizat 66330 Cabestany,représentée par Monsieur XXXXXXX XXXXXXXX, agissant en sa qualité de Président directeur General et ayant pouvoir de signer les présentes,

ci-après dénommée « l’entreprise »

d’une part,

ET

Monsieur xxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx , délégué du personnel titulaire élu(e)

d’autre part,

Il est conclu un accord d’entreprise en application des articles L.2232-11 et suivants du code du travail et après consultation du délégué du personnel.

## Chapitre 1 : Dispositions communes

**Article 1 : Objet**

Le présent accord d’entreprise a pour objet l’aménagement du temps de travail et la répartition des horaires de travail sur 12 mois, conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail. Il définit les modalités de mise en œuvre de l’organisation et de la répartition de la durée du travail sur l’année dans l’entreprise, pour les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

Pour des raisons pratiques de langage, il est convenu que le présent accord sera aussi appelé « accord d’annualisation » et que l’organisation du travail qui en découle sera dénommée « annualisation ».

**Article 2 : Champ d’application**

Le présent accord peut s’appliquer à l’ensemble des salariés de l’entreprise, qu’ils soient embauchés à temps plein ou à temps partiel, que leur contrat de travail soit conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Toutes les catégories de personnel de l’entreprise peuvent être concernées, y compris les salariés sous CDD ou les salariés mis à disposition de l’entreprise, et cela quelle que soit la durée de leur contrat ou de leur mise à disposition.

Pour les salariés dont la présence dans l’entreprise est inférieure à la période de référence choisie de 12 mois, le présent accord contient des dispositions prenant en compte cette particularité.

Enfin, la direction peut également décider de ne pas retenir le système d’annualisation et notamment conserver pour certains salariés, fonctions ou services, une durée de travail définie hebdomadairement (ou mensuellement pour les salariés à temps partiel).

# Article 3 : Principe de l’annualisation

Le principe de l’aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois est de permettre de faire varier sur une année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié autour de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne inscrite au contrat de travail. Les heures réalisées chaque semaine ou chaque mois au-delà de la durée moyenne de travail inscrite au contrat se compensent automatiquement avec les heures réalisées en deçà. Elles ne constituent pas des heures complémentaires ou supplémentaires et ne donnent pas lieu à une quelconque majoration.

La réalisation d'éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires est appréciée à la fin de la période de 12 mois.

La période annuelle de référence de 12 mois consécutifs est l’année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Toutefois, après la première année, il est convenu que l’employeur pourra déterminer une autre période de référence annuelle.

Article 4 : Période de congés payés

Afin de faciliter l’organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail et des congés payés, la période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1er Mai pour se terminer le 30 avril de chaque année.

# Article 5 : Compteur individuel de suivi

*Article 5.1 – descriptif du compteur individuel*

Pour les salariés à temps plein, et pour les salariés à temps partiel dont la durée moyenne de référence est hebdomadaire, le compteur individuel de suivi comporte :

* le nombre d’heures de travail effectif réalisé sur la semaine
* le cumul des heures de travail effectif réalisé depuis le début de la période d’annualisation
* le nombre d’heures non travaillées sur la semaine
* l’écart hebdomadaire constaté entre d’une part la durée du travail moyenne inscrite au contrat et d’autre part le nombre d’heures de travail effectif réalisé sur la semaine additionné du nombre d’heures non travaillées sur la semaine
* le cumul des écarts constatés chaque semaine depuis le début de la période.

Le salarié est informé mensuellement du cumul des écarts constatés depuis le début de la période sur le bulletin de paie (ou en annexe dudit bulletin). Cet écart est celui constaté au dernier jour de la semaine entière du mois de paie.

Pour les salariés à temps partiel, lorsque la durée moyenne de référence est mensuelle, le compteur individuel de suivi comporte :

* le nombre d’heures de travail effectif réalisé dans le mois
* le cumul des heures de travail effectif réalisé depuis le début de la période d’annualisation
* le nombre d’heures non travaillées sur le mois
* l’écart mensuel constaté entre d’une part la durée du travail inscrite au contrat et d’autre part le nombre d’heures de travail effectif réalisé dans le mois additionné du nombre d’heures non travaillées sur cette période
* le cumul des écarts constatés depuis le début de la période.

Le salarié est informé mensuellement du cumul des écarts constatés depuis le début de la période sur le bulletin de paie (ou en annexe dudit bulletin).

*Article 5.2 – décompte des absences dans le compteur individuel de suivi*

Les périodes non travaillées (congés et absences de toute sorte) sont converties en heures et sont affectées dans le compteur individuel de suivi.

La conversion se fait selon l’une des deux modalités suivantes :

* En principe et lorsque la situation le permet, les périodes non travaillées sont estimées d’après le nombre d’heures de travail que le salarié aurait dû réaliser s’il avait travaillé.
* Lorsque la situation ne permet pas d’estimer réellement le nombre d’heures de travail que le salarié aurait effectuées s’il n’avait pas été absent, les périodes non travaillées sont évaluées selon un prorata de ladite absence. Ce prorata est calculé à partir de la durée du travail moyenne inscrite au contrat de travail.

**Article 6 : Lissage de la rémunération et absences**

***Article 6-1 : Lissage de la rémunération***

La rémunération versée mensuellement aux salariés est en principe indépendante de l'horaire réellement accompli. Elle est calculée dans les conditions prévues par le présent accord.

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat de travail, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d’absence non légalement rémunérée (telle que notamment les congés sans solde, les absences injustifiées…).

*Article 6-2 : Conséquences des absences en cours de période sur la rémunération*

En cas de période non travaillée donnant lieu à maintien de la rémunération par l’employeur (telles que notamment les congés pour évènements familiaux), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la durée du travail moyenne rémunérée inscrite à son contrat de travail.

La rémunération des congés payés est calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les périodes non travaillées en raison d’absences et congés non rémunérés par l’employeur font l’objet d’une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d’heures d’absence constaté. Lorsque la situation ne permet pas d’estimer réellement le nombre d’heures de travail que le salarié aurait effectué s’il n’avait pas été absent, la retenue sur le salaire est déterminée à partir d'une durée théorique de l'absence, calculée sur la base de la durée du travail moyenne rémunérée inscrite au contrat de travail.

**Article 7 : Modification de la durée du travail en cours de période d’annualisation**

Si au cours de la période d’annualisation de 12 mois telle que définie à l’article 3 du présent accord, les parties décident par un avenant au contrat de travail d’augmenter ou réduire la durée du travail initialement convenue, un arrêté du compteur d’annualisation est réalisé et un nouveau compteur individuel sera ouvert pour la période restante et correspondant à la nouvelle durée du travail convenue.

L’arrêté du premier compteur d’annualisation peut donner lieu au constat d’un compteur positif (le nombre d’heures effectuées est supérieur au nombre d’heures qui aurait dû être réalisé au regard de la durée contractuelle) ou négatif (le nombre d’heures effectuées est supérieur au nombre d’heures qui aurait dû être réalisé au regard de la durée contractuelle).

Si le compteur est positif, les heures travaillées au-delà de la durée contractuelle sont payées par l’employeur au moment de la signature de l’avenant.

Si le compteur est négatif les heures non réalisées par le salarié ne feront pas l’objet de récupération.

## Chapitre 2 : Dispositions spécifiques aux salariés à temps plein

Article 8 : Durée du travail et variation d’activité des salariés à temps plein sur l’année

*Article 8-1 : Durée du travail sur l’année*

La durée légale du travail prévue pour un salarié à temps plein sur la période de référence de 12 mois est actuellement fixée à 1 607 heures par la loi.

La durée du travail hebdomadaire des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

Ainsi, en application de l’annualisation sur la période de 12 mois les semaines où le salarié effectue moins de 35 heures se compensent avec les semaines où il effectue plus de 35 heures.

*Article 8-2 : Amplitude de la variation de la durée du travail*

La durée du travail hebdomadaire pourra varier entre 0 heure et 48 heures conformément aux dispositions légales en vigueur, sans que les heures réalisées au-delà de 35 heures ne constituent des heures supplémentaires.

Le nombre de jours de travail par semaine peut être inférieur à cinq et lorsque l’activité le justifie, aller jusqu’à six.

Article 9 : Heures supplémentaires et contingent annuel

Seules les heures de travail effectif réalisées par le salarié sur la période de référence de 12 mois, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires actuellement fixé à 1 607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Chaque heure supplémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Le contingent annuel d’heures supplémentaires est fixé à 107 heures par an et par salarié.

Article 10 : Notification de la répartition du travail

*Article 10-1 : Notification des horaires de travail*

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués aux salariés par la remise d’un planning initial des horaires.

Les plannings prévisionnels seront notifiés aux salariés au moins 3 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Ils précisent pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l’entreprise en début de mois.

Les modalités de notification des plannings individuels de travail sont les suivantes : ils sont transmis par mails, SMS, ou accessibles à tous moments sur l’espace internet privatif. Dans tous les cas une version papier est à disposition de tous les salariés à l’agence. Il est de la responsabilité du salarié de vérifier la dernière version de son planning afin d’intégrer correctement les modifications notifiées par mail, SMS, téléphone, message vocal. L’espace internet privatif et sécurisé est accessible 24h/24h et actualisé en temps réel.

Les salariés sont tenus de se conformer aux missions telles que prévues au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d’intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l’accord du client.

*Article 10-2 : Modification des horaires de travail*

Le planning initial de travail pourra faire l’objet de modifications à l’initiative de l’employeur afin de mieux répondre aux besoins des clients, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l’activité et d’assurer une continuité de service. Le salarié sera averti de cette modification dans un délai de 1 jour avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Par ailleurs, dans les cas d’urgence énumérés ci-après, le délai d’information de la modification apportée au planning pourra être réduit à un délai de 2 heures.

Les cas d’urgence correspondent aux modifications apportées au planning qui sont justifiées par l’accomplissement d’une intervention auprès d’un client afin de notamment de :

* Pourvoir au remplacement d’un salarié absent.
* Répondre à un besoin immédiat d’intervention auprès notamment de personnes âgées, handicapées, malades, convalescentes et d’enfants.
* Poursuivre une mission auprès d’un client suite à un retour d’hospitalisation non prévu dans un délai suffisant.
* Répondre à un besoin immédiat d’intervention auprès d’un client en raison de l’aggravation de son état de santé.
* Répondre à un besoin immédiat d’une prise en charge nouvelle et imprévue auprès d’un nouveau client en raison notamment de l’absence de l’aidant habituel, d’un retour d’hospitalisation imprévu, d’une aggravation de son état de santé.
* Répondre à la demande de prise en charge d’un nouveau client, adressée par sa mutuelle ou tout autre financeur.

La modification apportée dans un délai d’urgence au planning du salarié peut également se justifier par l’annulation ou le report d’une intervention chez un client en raison notamment :

* D’une hospitalisation imprévue du client.
* D’un départ précipité du client en maison de repos ou de convalescence.
* D’un imprévu contraignant le client à annuler ou reporter une intervention.
* Du décès du client.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l’employeur au planning initial se fera au fur et à mesure selon les mêmes modalités que la communication du planning initial, ou encore par SMS, appel téléphonique, message vocal ou tout autre moyen permettant une traçabilité non ambiguë.

Article 11 : Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de 12 mois

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l’employeur arrête les comptes de chaque salarié à l’issue de la période de référence de 12 mois.

*Article 11- 1 : Solde de compteur positif (dépassement de la durée annuelle)*

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l’article 9 du présent accord sont des heures supplémentaires.

Ces heures sont payées conformément aux dispositions légales en vigueur, au plus tard dans les deux mois suivant la clôture de la période d’annualisation.

Toutefois, l’employeur pourra remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent octroyé dans les conditions suivantes :

Le repos devra être pris dans un délai maximum de 3 mois, par journée entière ou demi-journée. L’employeur et le salarié fixeront d’un commun accord les modalités et la date du repos convenu. A défaut d’accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l’initiative du salarié, et l’autre moitié à l’initiative de l’employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de 2 semaines.

Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n’entrent pas dans le contingent annuel d’heures supplémentaires.

*Article 11-2 : Solde de compteur négatif*

Seules les heures non réalisées du fait du salarié pourront faire l’objet d’une récupération. Dans ce cas, l’employeur pourra récupérer le trop-perçu en procédant à une compensation avec le salaire du 12ème mois de la période régularisée et, si nécessaire, le salaire des mois suivants l’arrêt du compteur dans la limite légale applicable.

Les heures qui n’ont pas été réalisées du fait de l’employeur ne donneront pas lieu à régularisation.

Article 12 : Régularisation des compteurs - salarié n’ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Si en raison d’une fin de contrat (fin de CDD), d’une rupture de contrat en cours de période d’annualisation ou encore d’une embauche en cours d’année, un salarié n’a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période définie à l’article 3 du présent accord, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes.

*Article 12-1 : Solde de compteur positif*

La durée annuelle de référence rémunérée sera recalculée en prenant en compte la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures et le temps de présence du salarié dans l’entreprise pendant la période incomplète.

En outre les parties conviennent de recalculer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires tel que défini à l’article 9 du présent accord en fonction du temps de présence du salarié dans l’entreprise sur la période incomplète d’annualisation.

*Article 12-2 : Solde de compteur négatif*

La durée annuelle de référence rémunérée sera recalculée en prenant en compte la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures et le temps de présence du salarié dans l’entreprise pendant la période incomplète.

Seules les heures non réalisées du fait du salarié pourront faire l’objet d’une récupération. Dans ce cas, l’employeur procédera à une récupération du trop-perçu par compensation avec les sommes restant dues à l’occasion de la fin ou de la rupture du contrat, dans les conditions légales.

Les heures qui n’ont pas été réalisées du fait de l’employeur ne donneront pas lieu à régularisation.

Chapitre 3 : Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Article 13 : Durée du travail et variation d’activité des salariés à temps partiel sur l’année

*Article 13-1 : Durée du travail sur l’année*

Le présent accord organise l’aménagement du temps de travail pour les salariés embauchés à temps partiel sur la période d’annualisation telle que définie à l’article 3 du présent accord. Dans cette hypothèse, la durée du travail effectif sur la période de référence de 12 mois est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures actuellement en vigueur.

Ainsi, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail des salariés à temps partiel pourra varier sur l’ensemble de la période de 12 mois d’annualisation.

*Article 13-2 : Amplitude de la variation de la durée du de travail*

La durée hebdomadaire de travail pourra varier entre 24heure(s) et 32heures conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toutefois, une durée de travail inférieure peut être fixée :

- soit à la demande du salarié, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale ; cette demande doit être écrite et motivée.

- soit en raison de l’âge du salarié, - de 26 ans et de son statut étudiant.

Le nombre de jours de travail par semaine peut notamment être inférieur à cinq et lorsque l’activité le justifie, aller jusqu’à six.

Article 14 : Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d’un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence de 12 mois, fixée dans leur contrat de travail.

Les heures complémentaires, sont connues en fin de période d’annualisation et donnent lieu à une majoration de salaire dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 15 : Horaires de travail et planning

*Article 15-1 : notification des horaires de travail*

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués chaque mois par écrit aux salariés.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 3 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Ils précisent pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail du mois, déterminés par l’entreprise.

Les modalités de notification des plannings individuels de travail sont les suivantes : ils sont transmis par mails, SMS, ou accessibles à tous moments sur l’espace internet privatif. Dans tous les cas une version papier est à disposition de tous les salariés à l’agence. Il est de la responsabilité du salarié de vérifier la dernière version de son planning afin d’intégrer correctement les modifications notifiées par mail, SMS, téléphone, message vocal. L’espace internet privatif et sécurisé est accessible 24h/24h et actualisé en temps réel.

Le salarié est tenu de se conformer aux missions prévues au planning. Il n’est pas autorisé à modifier les heures et jours d’intervention, même à la demande ou avec l’accord du client.

*Article 15-2 : modification de la répartition des horaires de travail*

Le planning initial de travail pourra faire l’objet de modifications à l’initiative de l’employeur afin de mieux répondre aux besoins des clients, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l’activité et d’assurer une continuité de service. Le salarié sera averti de cette modification dans un délai de 3 jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Par ailleurs, dans les cas d’urgence énumérés ci-après, le délai d’information de la modification apportée au planning pourra être réduit à un délai de 4 heures.

Les cas d’urgence correspondent aux modifications apportées au planning qui sont justifiées par l’accomplissement d’une intervention auprès d’un client afin de notamment de :

* Pourvoir au remplacement d’un salarié absent.
* Répondre à un besoin immédiat d’intervention auprès notamment de personnes âgées, handicapées, malades, convalescentes et d’enfants.
* Poursuivre une mission auprès d’un client suite à un retour d’hospitalisation non prévu dans un délai suffisant.
* Répondre à un besoin immédiat d’intervention auprès d’un client en raison de l’aggravation de son état de santé.
* Répondre à un besoin immédiat d’une prise en charge nouvelle et imprévue auprès d’un nouveau client en raison notamment de l’absence de l’aidant habituel, d’un retour d’hospitalisation imprévu, d’une aggravation de son état de santé.
* Répondre à la demande de prise en charge d’un nouveau client, adressée par sa mutuelle ou tout autre financeur.

La modification apportée dans un délai inférieur à 3 jours au planning du salarié peut également se justifier par l’annulation ou le report d’une intervention chez un client en raison notamment :

* D’une hospitalisation imprévue du client.
* D’un départ précipité du client en maison de repos ou de convalescence.
* D’un imprévu contraignant le client à annuler ou reporter une intervention.
* Du décès du client.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l’employeur au planning initial se fera au fur et à mesure selon les mêmes modalités que la communication du planning initial.

**Article 16 : Contrepartie à la réduction du délai de modification des horaires**

En contrepartie d’un délai de modification des horaires réduit, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois sur la période d’annualisation la modification de ses horaires, sans que ces refus constituent une faute ou un motif de licenciement.

Par ailleurs, le salarié devra confirmer ses refus en se conformant à la procédure instituée dans l’entreprise à cet effet.

Article 17 : Contreparties pour les salariés à temps partiel

Des garanties spécifiques pour les salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord ont été négociées.

Ainsi, les parties s’engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir à ces salariés les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L’employeur s’engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord, l’égalité d’accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La durée minimale de travail continue par jour travaillé est de 2 heures.

Article 18 : Limitation du nombre et de la durée des interruptions journalières

Compte tenu des particularités de l'activité des services à la personne, qui nécessite notamment d'adapter les plannings de travail aux besoins des clients mais aussi aux autres emplois éventuellement occupés par les salariés, les partenaires sociaux décident de déroger aux dispositions du code du travail relatives au nombre et à la durée des interruptions journalières.

Une journée de travail peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Une même journée de travail peut comporter un maximum de quatre interruptions, dont deux ne peuvent pas dépasser deux heures chacune.

Lorsque dans une même journée de travail, surviennent plus de trois interruptions d'une durée supérieure à quinze minutes chacune, une indemnisation forfaitaire est versée au salarié pour la quatrième interruption d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

Par ailleurs, sous réserve de l’application des dispositions conventionnelles et légales relatives au repos hebdomadaire et quotidien et de la plage d'indisponibilité prévue au contrat de travail des salariés, les horaires de travail des salariés seront fixés à l’intérieur des tranches horaires suivantes**:**

- pour les interventions de jour, de 7 heures à 20 heures

- pour les interventions de nuit, de 20 heures à 7 heures.

Article 19 : Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de 12 mois

Sauf avenant portant modification de la durée du travail conclu en cours de période, l’employeur arrête les comptes de chaque salarié à l’issue de la période de référence de 12 mois.

*Article 19-1 : Solde de compteur positif (dépassement de la durée annuelle)*

Dans le cas où le solde du compteur est positif, les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée annuelle sont des heures complémentaires. Elles seront rémunérées dans les conditions prévues par le code du travail.

*Article 19-2 : Solde de compteur négatif*

Seules les heures non réalisées du fait du salarié pourront faire l’objet d’une récupération. Dans ce cas, l’employeur pourra récupérer le trop-perçu en procédant à une compensation avec le salaire du 12ème mois de la période régularisée et, si nécessaire, le salaire des mois suivants l’arrêt du compteur dans la limite légale applicable.

Les heures qui n’ont pas été réalisées du fait de l’employeur ne donneront pas lieu à régularisation.

Article 20 : Régularisation des compteurs - salarié n’ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Si en raison d’une fin de contrat (fin de CDD ), d’une rupture de contrat en cours de période d’annualisation ou encore d’une embauche en cours d’année, un salarié n’a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période définie à l’article 3 du présent accord, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

*Article 20-1 : Solde de compteur positif*

La durée annuelle de référence rémunérée sera calculée en prenant en compte la durée moyenne contractuelle et le temps de présence du salarié dans l’entreprise pendant la période incomplète d’annualisation.

En outre les parties conviennent de recalculer le seuil de définition des heures complémentaires tel que défini à l’article 14 du présent accord en fonction du temps de présence du salarié dans l’entreprise sur la période incomplète d’annualisation.

*Article 20- 2 : Solde de compteur négatif*

La durée annuelle de référence rémunérée sera calculée en prenant en compte la durée moyenne contractuelle et le temps de présence du salarié dans l’entreprise pendant la période incomplète d’annualisation.

Seules les heures non réalisées du fait du salarié pourront faire l’objet d’une récupération. Dans ce cas, l’employeur procédera à une récupération du trop-perçu par compensation avec les sommes restant dues à l’occasion de la fin ou de la rupture du contrat, dans les conditions légales.

Les heures qui n’ont pas été réalisées du fait de l’employeur ne donneront pas lieu à régularisation.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 21 : Entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE. Si cette date d'entrée en vigueur ne correspond pas au premier jour de la période de référence indiqué à l'article 3 du présent accord, la première période d’annualisation aura une durée inférieure à 12 mois.

Article 22 : Durée, révision, dénonciation de l’accord

L’accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes peut en demander la révision. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Les négociations s’ouvriront dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

L’accord pourra être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l’accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction. Des négociations devront être engagées dans les trois mois de la dénonciation totale.

Article 23 : Formalités

Le présent accord a été signé par :

Monsieur, XXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXX délégué du personnel titulaire élu qui représente la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Cet accord sera ensuite transmis par l’entreprise, pour approbation, à la commission paritaire de la branche des entreprises de services à la personne.

Il sera ensuite déposé par l’entreprise auprès de la DIRECCTE et du Conseil de prud’hommes dans le respect des formalités prévues par le code du travail.

Fait à Cabestany

Le 9 octobre 2017 en 2 exemplaires de 12 pages

Pour la société Sud Services

à la personne - VIVASERVICES………………………., Le(s) représentant(s) du personne

XXXXXXXXXXXXXXXXX……….., XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Directeur