**Accord collectif d’aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire**

Entre

L’entreprise **C.C.C.** dont le siège social est situé LES CHAUSSIERS DE PAYZAC 07140 LES VANS, n° Siret n°48174392000029, n° Naf 9329Z,  par  agissant en sa qualité de Gérant

d'une part,

et

La majorité des 2/3 du personnel de la SARL C.C.C.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule** :

L’activité de l’entreprise C.C.C, entreprise de locations de canoë-kayak dans les Gorges du Chassezac est intrinsèquement liée aux conditions météorologiques et touristiques, elle connaît donc des fluctuations dont résulte une alternance de périodes de haute et de basse activité.

Chaque jour, la société accueille une clientèle touristique en vue de lui louer des embarcations permettant de pratiquer une activité de loisir sur la rivière du Chassezac. Après la descente de la rivière, il convient d’aller chercher la clientèle au point d’arrivée du parcours pour les ramener au point de départ à l’aide des véhicules de l’entreprise.

Les salariés de la société, principalement ses chauffeurs, réalisent d’importantes amplitudes journalières entraînant la réalisation d’heures supplémentaires.

L’activité saisonnière de la société et notamment l’afflux de clientèle en juillet et août nécessitent d’aménager les règles régissant les durées maximales de travail, le traitement des heures supplémentaires et la prise des repos compensateurs.

En effet, au regard de son hyper saisonnalité, l’activité de la société n’est viable qu’à la condition de pouvoir accueillir un maximum de clientèle sur sa période d’ouverture et donc de réaliser une amplitude journalière importante.

A cet impératif de rentabilité s’ajoute la gestion des imprévus tels que les arrivées tardives de certains clients en fin de parcours.

Le présent accord a donc pour objet de mettre en place une organisation du temps de travail permettant de concilier la flexibilité et les amplitudes des horaires exigées par l’activité de la société avec le droit au repos des salariés et la sécurisation des emplois saisonniers. Aussi, afin de s’adapter à la saisonnalité, d’éviter le recours à l’intérim et de favoriser une prise plus souple des repos compensateurs. A cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions portant notamment sur :

* l’organisation de la durée du travail sur une période de référence ;
* la durée de cette période de référence ;
* les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
* les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Il a été décidé de négocier et conclure le présent accord, conformément à l’article L 2232-21 et s. du code du travail, en recueillant l’approbation de la majorité des 2/3 du personnel de la société CCC.

Il est précisé que l’effectif est actuellement de 2 salariés, le seuil de 11 salariés n’a jamais été atteint durant 12 mois consécutifs. En conséquence, l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés au sens de l’article L 2232-21.

# Article 1 : champ d’application

Le présent accord s’applique au sein de la SARL C.C.C. et concerne l’ensemble des salariés.

# Article 2 : principe de variation des horaires et de la durée de travail

Le principe d’aménagement du temps de travail a pour conséquences d’une part d’entraîner une répartition inégale du temps de travail au sein de la période de référence, définie par le présent accord, et d’autre part de mettre en œuvre une variabilité des horaires.

Ainsi, les salariés verront leur durée de travail mensuelle ou hebdomadaire varier à des niveaux inférieurs, supérieurs ou égaux à leur durée contractuelle de travail.

# Article 3 : période de référence pour la répartition du temps de travail

Il est convenu, entre les parties, de répartir le temps de travail sur une année civile démarrant du 1er avril au 31 mars. Au sein du présent accord cette période est dénommée période de référence.

# Article 4 : programmation prévisionnelle

La programmation des prestations des salariés dépend directement de l’activité saisonnière de la SARL C.C.C.

Une programmation prévisionnelle précise la durée de travail envisagée au sein de chaque semaine de la période de référence.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage au plus tard 7 jours avant le début de la période de référence.

# Article 5 : plannings individuels

En raison de l’impossibilité d’établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence, le planning est communiqué au salarié individuellement, par écrit, mensuellement au plus tard le dernier jour du mois précédent.

Les plannings individuels comportent la durée et les horaires de travail du salarié et font, par ailleurs, l’objet d’un affichage.

En raison des contraintes d’exploitation et d’organisation de l’activité de la SARL C.C.C, il est impossible d’assurer une programmation identique pour chacun des salariés. En conséquence, chaque salarié se verra affecté un planning qui est propre au poste occupé.

# Article 6 : modification de l’horaire ou de la durée de travail

## Article 6.1 : conditions de la modification de l’horaire ou de la durée de travail

Les horaires ou la durée de travail pourront être modifiés si survient l’une des hypothèses suivantes :

* activité supérieure ou inférieure aux projections du programme prévisionnel ;
* remplacement d’un salarié absent ;
* situation nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;
* circonstances météorologiques

La modification des horaires ou de la durée du travail des salariés à temps partiel intervient dans les conditions suivantes :

* La modification des horaires sur une semaine ne peut se réaliser qu’au sein des jours où le salarié doit intervenir ou la modification des horaires sur une semaine ne peut avoir pour effet d’entraîner plus d’un jour de travail supplémentaire sur la semaine, sauf accord du salarié travaillant à temps partiel.

## Article 6.2 : délais de prévenance

Les salariés sont informés des modifications d’horaire et de durée du travail par affichage au plus tard la veille avant midi.

Ce délai est ramené à la veille au soir avant la prise d’effet de la modification lorsque l’une des situations suivantes se présente :

* situation d’urgence ;
* absence imprévisible,
* conditions météorologiques,
* surcroit d’activité exceptionnel lié à une forte hausse de réservations de dernière minute

Concernant les salariés travaillant à temps partiel, le délai de prévenance sera au minimum de 3 jours ouvrés conformément aux dispositions de l’article L. 3123-24 du code du travail.

Lorsque le planning des salariés à temps partiel est modifié moins de 7 jours avant la prise d’effet de la modification, il est accordé la contrepartie suivante : les heures effectuées au-delà du temps de travail normalement programmé sur la période sont majorées de 10 %

# Article 7 : durée maximale de travail et temps de repos

Les plannings des salariés doivent être conformes aux dispositions concernant les durées :

* maximales de travail ;
* minimales de repos.

# Article 8 : définition de la semaine de travail

Au titre du présent accord, la semaine de travail s’entend du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures.

# Article 9 : heures supplémentaires (salarié à temps complet)

## Article 9.1 : définition des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1607 heures de travail effectif

Ce seuil de 1607 heures est applicable à une personne disposant d’un droit à congés payés intégral. En conséquence, il est expressément convenu entre les parties que, pour les salariés n’ayant pu prendre l’intégralité des congés payés sur la période de référence, et ce quelle qu’en soit la cause, ce seuil est augmenté proportionnellement aux jours de congés non pris.

Les heures supplémentaires sont alors définies comme les heures effectuées au-delà du plafond ainsi recalculé.

## Article 9.2 : effet des absences sur le décompte d’heures supplémentaires

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà des seuils précédemment fixés constituent des heures supplémentaires. Les absences, quelle qu’en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures supplémentaires.

## Article 9.3 : contingent annuel d’heures supplémentaires

Le contingent annuel d’heures supplémentaires applicable aux salariés couverts par le présent accord est fixé à 220 heures.

## Article 9.4 : repos compensateur équivalent

Les heures de travail effectif relevant de la qualification d’heures supplémentaires n’ouvrent pas droit à rémunération mais à l’octroi d’un repos compensateur équivalent. Ces heures ne s’imputent pas sur le contingent d’heures supplémentaires.

Le repos compensateur est équivalent aux heures supplémentaires effectuées par le salarié majorées dans les proportions suivantes : 10% pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 35e heure et la 48ème heure ;

## Article 9.5 : prise du repos compensateur équivalent

Le droit au repos compensateur est ouvert dès lors que la durée du repos compensateur atteint 7 heures.

Le repos compensateur équivalent ne peut être pris que par journée entière, dans le délai maximum de deux mois commençant à courir dès l’ouverture du droit.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours, de préférence dans une période de faible activité.

Si l'organisation de l’activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée par la Direction.

Lorsqu'existe une concurrence entre plusieurs demandes de prise du repos compensateur équivalent, il est procédé à un arbitrage tenant compte des demandes déjà différées, puis de l’ancienneté et la situation de famille du salarié.

Lorsque le salarié n’a pas demandé le bénéfice des repos compensateurs dans le délai imparti par le présent article, il revient à la Direction d’organiser la prise de ces repos.

La prise du repos compensateur équivalent n’entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

## Article 9.6 : information des salariés sur le repos compensateur

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur équivalent qu’ils ont acquis par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois commençant à courir dès l’ouverture du droit.

## Article 9.7 : rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires qui n’auraient pas pu être récupérées en repos compensateur seront rémunérées en fin de période de référence. Les heures supplémentaires accomplies donnent lieu à une majoration de salaire de 10% quelque soit leur rang.

## Article 9.8 : Contrepartie obligatoire en repos heures supplémentaires au-delà du contingent

Les heures de travail effectif réalisées au-delà du plafond fixé par le contingent d’heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos. La contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus, des heures effectuées au-delà du contingent.

## Article 9.9 : prise de la contrepartie obligatoire en repos

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est ouvert dès lors que sa durée atteint 7 heures.

La contrepartie obligatoire en repos ne peut être prise que par journée entière, dans le délai maximum de deux mois commençant à courir dès l’ouverture du droit.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours, de préférence dans une période de faible activité.

Une réponse est communiquée au salarié dans un délai de 2 jours.

Si l'organisation de l’activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée par la Direction.

Lorsqu'existe une concurrence entre plusieurs demandes de prise de la contrepartie, il est procédé à un arbitrage tenant compte des demandes déjà différées, puis de l'ancienneté et de la situation de famille.

En l’absence de demande du salarié dans le délai de deux mois, les dates de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par la hiérarchie dans le délai de 7 jours.

La prise de la contrepartie obligatoire en repos n’entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

## Article 9.10 : information des salariés sur la contrepartie obligatoire en repos

Les salariés sont informés du volume de la contrepartie obligatoire en repos acquis par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 220 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois commençant à courir dès l’ouverture du droit.

# Article 10 : heures complémentaires (salariés à temps partiel)

## Article 10.1 : volume d’heures complémentaires

La limite dans laquelle les salariés peuvent réaliser des heures complémentaires est portée au tiers de la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence.

## Article 10.2 : définition des heures complémentaires

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence. Les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions légales ou conventionnelles applicables.

## Article 10.3 : effet des absences sur le décompte d’heures complémentaires

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle de travail constituent des heures complémentaires. Les absences, quelle qu’en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent, dès lors, pas être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures complémentaires.

## Article 10.4 : Interruption d’activité

Les parties conviennent qu’au cours d’une même journée, la durée du travail ne peut être interrompue plus de 3 fois. Chacune des interruptions est limitée au plus à 3 heures.

Les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés à temps partiel pourront être amenés à exercer leur activité sont les suivantes : de 7h00 à 20h00.

En contrepartie de la dérogation à l’interruption quotidienne limitée à 2 heures, il est prévu d’octroyer les avantages suivants : Les salariés concernés bénéficieront d’une prime de 10€ brut pour chaque interruption quotidienne du travail supplémentaire à la première ou pour toute interruption quotidienne supérieure à 2 heures. Cette prime ne peut se cumuler lorsque l’intervention supplémentaire est supérieure à 2 heures.

## Article 10.5 : Garanties accordées aux salariés à temps partiel

La durée minimale de travail continue est fixée à 10 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d’évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié à temps partiel qui souhaite accroître son temps de travail a priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent sous réserve d’en manifester la volonté.

Le nombre d’interruption au cours d’une même journée de travail est limité dans les conditions prévus à l’article « 10.4 ».

# Article 11 : information du salarié sur le nombre d’heures réalisées lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, au terme de la période de référence, du nombre d’heures de travail qu’ils ont réalisées sur celle-ci. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L’information est communiquée au moyen d’un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

# Article 12 : prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d’heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s’inscrit l’absence et éventuellement sur les mois suivants. Si l’application des dispositions prévues par l’article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s’effectuera sur les mois suivants jusqu’à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d’une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

Les absences rémunérées, indemnisées, autorisées ou celles résultant d’une maladie ou d’un accident professionnels ou non, ne peuvent être récupérées.

Les absences rémunérées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l’employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée qui aurait été pratiquée si le salarié avait travaillé.

Les absences du salarié au cours de la période de référence, quelle qu’en soit la cause, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif sauf si des dispositions légales ou conventionnelles disposent du contraire.

# Article 13: embauche ou rupture du contrat en cours de période de reference

Lorsqu’un salarié du fait d’une embauche ou d’une rupture du contrat n’est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période, ou à la date de la rupture du contrat.

S’il apparaît que le salarié a accompli, sur l’intervalle où il a été présent, une durée du travail supérieure à la durée contractuelle de travail calculée sur la période de référence, il perçoit un complément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération qu’il aurait dû percevoir, eu égard aux heures réellement effectuées, et celle qu’il a effectivement perçue.

Le complément de rémunération est versé avec la paie du dernier mois de la période de référence, ou lors de l’établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paie, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l’application des dispositions prévues par l’article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalités les sommes dues par le salarié, la compensation s’effectuera sur les mois suivants jusqu’à extinction de la dette.

# Article 14 : Durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 01/04/2019. Il est conclu pour une durée de 1 an.

L’accord expirera en conséquence le 31/03/2020.

Néanmoins, l’accord sera tacitement renouvelé au-delà de ce terme, pour des périodes équivalentes à sa durée initiale, si aucune des parties ne demande la renégociation de cet accord dans les trois mois précédant sa date d'échéance.

# Article 15 : approbation des salariés

La validité du présent accord est subordonnée à sa validation par voie référendaire.

# Article 16 : adhésion

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

# Article 17 : Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l’accord sont adoptés à l’unanimité des signataires de l’accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 3 mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

# Article 18 : Clause de rendez-vous

Dans un délai de deux ans suivant l’application du présent accord, les parties signataires s’engagent à se rencontrer en vue d’entamer des négociations relatives à l’adaptation du présent accord.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s’engagent à se rencontrer dans un délai de trois mois suivant la demande de l’une des parties signataires en vue d’entamer des négociations relatives à l’adaptation du présent accord.

# Article 19 : Révision de l’accord

L’accord pourra être révisé au terme d’un délai de 9 mois suivant sa prise d’effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l’une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n’est pas à l’origine de l’engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

# Article 20 : Dénonciation de l’accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de deux mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l’occasion de la dénonciation et à l’unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

Les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

# Article 21 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera affiché dans les locaux de la SARL C.C.C.

# Article 22 : Dépôt de l’accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi Rhône-Alpes- unité territoriale de l’Ardèche rue André Philip - 07000 PRIVAS et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Aubenas 10, Rue Georges Couderc, 07200 Aubenas.

# Article 23 : Transmission de l’accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

Après suppression des noms et prénoms des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres signataires.

# Article 24 : Publication de l’accord

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail.

# Article 25 : Action en nullité

Conformément aux dispositions de l’article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

* de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
* de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait au Vans, le 1er mars 2019, En 2 exemplaires originaux.

Pour la SARL CCC,

Le personnel, ci-joint le PV établi suite à la consultation et faisant état de la ratification des 2/3 du personnel