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

ENTRE

La SARL Vie’ssentiel services immatriculée au RCS de Evry sous le numéro 807 602 784 00017 dont le siège est situé 34 grande rue 91290 Arpajon, représentée par XX, agissant en sa qualité de gérant,

ci-après dénommée « l’entreprise »

D’une part,

ET

XX, déléguée du personnel, agissant en sa qualité de membre titulaire élu,

d’autre part,

Conformément à l’article 26 de l’accord d’entreprise signé le 26/11/2018, des négociations ont été menées entre les parties afin de réviser l’accord d’entreprise relatif à l’aménagement du temps de travail.

Ainsi, le présent accord se substitue dans toutes ses dispositions à l’accord cité ci-dessus.

## 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 d’organisation de la répartition de la durée du travail sur l’année dans l’entreprise, pour les salariés à temps plein et les salariés 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 concerne l’ensemble des salariés de l’entreprise intervenants au domicile des clients, qu’ils soient embauchés à temps plein ou à temps partiel, que leur contrat de travail soit conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. Ainsi les postes administratifs ne sont pas concernés par cet accord.

Il s’applique également aux salariés mis à disposition de l’entreprise pour une durée inférieure à un an, et cela quelle que soit la durée de leur contrat.

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

Le présent accord est conclu au niveau de la SARL Vie’ssentiel services et s’applique aux établissements de cette entreprise, à savoir au jour de la signature du présent accord :

* La SARL Vie’ssentiel services, APEF située 34 grande Rue 91290 Arpajon

Il est expressément entendu que cet accord sera également applicable dans tous les établissements qui viendraient à être créés dans l’avenir.

Enfin, le présent système d’annualisation ne fait pas obstacle à l’application concomitante au sein de l’entreprise de régimes de temps de travail plus classiques notamment hebdomadaire (ou mensuel), intégrant ou non l’exécution d’heures supplémentaires ou complémentaires. En ce cas, le contrat de travail précisera le régime de temps de travail applicable.

# Article 3 : Principe de l’annualisation

Le principe de l’aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois est de permettre sur cette durée de faire varier 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 nécessairement des heures complémentaires ou supplémentaires et ne donnent pas lieu à une quelconque majoration au moment de leur réalisation.

Les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires seront connues à la fin de la période de référence de 12 mois.

La période annuelle de référence de 12 mois consécutifs est fixée du 1er janvier au 31décembre.

# Article 4 : Compteurs individuels de suivi

Un compteur individuel de suivi des heures est tenu pour chaque salarié. Ce compteur individuel de suivi a pour objet de mettre en évidence les éventuels écarts constatés entre les heures effectuées par le salarié, additionnées des périodes non travaillées légalement rémunérées, les heures de travail restant à fournir au salarié et la rémunération effective du salarié.

Ce compteur individuel de suivi comporte :

* le nombre d’heures de travail effectif réalisées dans le mois
* le nombre d’heures non travaillées légalement ou conventionnellement rémunérées au salarié dans le mois (congés payés, jours fériés, …)
* le nombre d’heures d’absence non rémunérées (congés sans solde, …)
* la durée de travail effective rémunérée au salarié, déduction faite des absences non rémunérées
* l’écart mensuel constaté entre la durée du travail contractuelle et le nombre d’heures de travail effectif réalisé dans le mois additionné des périodes d’absences rémunérées ou non.
* le cumul des heures de travail effectif constaté depuis le début de la période d’annualisation
* le cumul des écarts constatés depuis le début de la période.

L’écart mensuel et le cumul des écarts constaté contenus dans le compteur individuel sont communiqués chaque mois aux salariés, sur le bulletin de paie ou en annexe au dit bulletin.

**Article 5 : Lissage de la rémunération et absences**

*Article 5-1 : 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 (telles que notamment les congés sans solde, les absences injustifiées…).

Le lissage de la rémunération ne prendra effet qu’à compter du 1er jour du mois suivant l’embauche, en cas d’embauche en cours de mois.

Ainsi le salarié percevra un salaire mensuel calculé sur la base de l’horaire de travail réellement effectué le premier mois d’entrée si son embauche se fait en cours de mois.

De même, en cas de sortie des effectifs du salarié, ce dernier percevra un salaire mensuel calculé sur la base de l’horaire de travail réellement effectué le mois de sortie.

La rémunération mensuelle est déterminée de la manière suivante : durée hebdomadaire moyenne convenue X 52 / 12.

*Article 5-2 : Absences en cours de période*

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l’employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle rémunérée prévue au contrat de travail. La rémunération de cette période est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les périodes non travaillées en raison d’absences et congés non légalement rémunérés par l’employeur font l’objet d’une retenue sur la paie du salarié et d’une valorisation du nombre d’heures dans le compteur d’heures. Par accord entre les parties, il a été décidé que pour des absences d’une durée inférieure à sept jours calendaires, la période non travaillée fera l’objet d’une retenue sur la paie et d’une valorisation du nombre d’heures dans le compteur d’heures à hauteur du nombre d’heures d’absence constatées par le planning du salarié (nombre d’heures de travail que le salarié aurait fait s’il n’avait pas été absent). Pour des absences dont la durée est supérieure à sept jours calendaires, compte tenu de la fluctuation liée au secteur d’activité et aux délais de prévenance prévus par la Convention Collective des Entreprises des Services à la Personne, la période non travaillée fera l’objet d’une retenue sur la paie et d’une valorisation du nombre d’heures dans le compteur d’heures calculée au 26ème (nombre d’heures mensuelles de référence prévues au contrat  / 26 X nombre de jours d’absence).

**Article 6 : 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, une nouvelle durée de travail annuelle sera mise en place à la date de la signature de l’avenant.

Le compteur individuel subsistera en tenant compte des modifications apportées à la durée de travail sur la période de référence restante et l’employeur arrêtera les comptes de chaque salarié à l’issue de la période de référence : chaque durée de travail sera proratisée sur la période d’application de chaque avenant.

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

Article 7 : Durée du travail et variation d’activité des salariés à temps plein sur l’année

*Article 7-1 : Durée du travail sur l’année*

La durée légale du travail en vigueur 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. Cette durée pourra varier en fonction des périodes de haute et basse activité de l’entreprise sur l’ensemble de la période de 12 mois, définie à l’article 3 du présent accord. 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.

Le contrat de travail du salarié à temps plein peut prévoir des plages de non disponibilité.

*Article 7-2 : Amplitude de l’aménagement du temps de travail sur l’année*

La répartition des horaires de travail sur la semaine pourra varier entre 0 heures et 44 heures conformément aux dispositions légales en vigueur, sans que les heures réalisées au-delà de 35 heures ne constituent des heures supplémentaires.

Article 8 : 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 220 heures par an et par salarié.

Article 9 : Notification de la répartition du travail

*Article 9-1 : 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. Ce planning est mensuel.

Il est notifié aux salariés au moins deux jours avant le 1er jour du mois.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l’entreprise.

Les plannings individuels seront notifiés aux salariés par la Direction soit par remise en main propre, par mail ou par envoi en recommandé avec accusé de réception ou par tout autre moyen technologique qui assure une traçabilité non encore mis en œuvre à la date de signature du présent texte.

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 9-2 : Modification des horaires de travail*

Le planning initial de travail pourra faire l’objet de modifications à l’initiative de l’employeur. Le salarié sera averti de cette modification dans un délai de deux jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Toutefois, 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 délai d’information de la modification apportée au planning pourra être réduit.

Ainsi, en cas d’urgence, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à deux jours.

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 :

* 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 tel que le Conseil Général, la MDPH, la CRAM,…

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 oralement par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d’un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier.

De plus, lorsque le salarié dispose d’un téléphone portable ou d’une adresse internet et si la situation le permet, la notification des modifications pourra également se faire par envoi de mail ou via l’extranet.

A ce titre, le salarié perçoit mensuellement une indemnité de 2 euros pour l’utilisation professionnel de ses outils de communication personnels.

**Article 10 : 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 deux fois sur la période d’annualisation la modification de ses horaires dans un délai de moins de sept jours.

Au delà de deux refus, toute proposition de modification de planning faite au salarié et refusé sera considérée comme une absence.

Compte tenu de la proposition d’heures régulières par l’employeur et du refus du salarié, le nombre d’heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l’annualisation du temps de travail est égal au nombre d’heures qui aurait été réalisé sur un mois d’intervention. Lorsque l’employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d’heures refusées est égal au nombre d’heures proposées.

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

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 8 du présent accord sont des heures supplémentaires. Ces heures sont payées conformément aux dispositions légales en vigueur, à la clôture de la période d’annualisation.

*Article 11-2 : Solde de compte négatif*

Lorsque le solde du compteur est négatif, les heures apparaissant en déficit correspondent à l’écart entre le nombre d’heures de travail que l’employeur s’est contractuellement engagé à fournir au salarié et le nombre d’heures de travail réalisées additionné des périodes d’absence rémunérées ou non, des heures proposées par l’employeur et refusé par le salarié

Dans ce cas, le salarié conserve les salaires versés et le compteur est remis à zéro.

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 ou 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*

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l’article 8 du présent accord sont des heures supplémentaires.

*Article 12- 2 : Solde de compte négatif*

Lorsque le solde du compteur est négatif, les heures apparaissant en déficit correspondent à un nombre d’heures rémunérées en trop au salarié sur la période. En cas de rupture de contrat pour quel que motif que ce soit, l’employeur procédera à une récupération du trop-perçu par compensation avec les sommes restantes dues à l’occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

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 effective du travail sur la période de référence de 12 mois est strictement 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 en fonction des périodes de haute et basse activité de l’entreprise sur l’ensemble de la période de 12 mois d’annualisation.

*Article 13-2 : Amplitude de l’aménagement du temps de travail sur l’année*

La répartition des horaires de travail sur la semaine pourra varier entre 0 heures et 34 heures conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Conformément à l’article L 3123-25 du Code du travail, la période minimale de travail continue est fixée à une heure.

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 accomplies au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence de 12 mois, donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 dans le respect des plages d’indisponibilités mentionnées dans le contrat de travail. Ce planning est mensuel. Les plannings sont notifiés au salarié au moins deux jours avant le 1er jour du mois.

Les plannings individuels seront notifiés aux salariés par la Direction soit par remise en main propre, par mail ou par envoi en recommandé avec accusé de réception ou par tout autre moyen technologique qui assure une traçabilité non encore mis en œuvre à la date de signature du présent texte.

Le planning précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail du mois, déterminés par l’entreprise.

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 des horaires de travail*

Le planning mensuel de travail pourra faire l’objet de modifications à l’initiative de l’employeur. En principe, le salarié sera averti de cette modification dans un délai de 7 jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu.

Enfin, en cas d’urgence, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à sept jours.

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 :

* 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 oralement par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d’un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier.

De plus, lorsque le salarié dispose d’un téléphone portable ou d’une adresse internet, et si la situation le permet, la notification des modifications pourra également se faire par envoi de mail.

**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 deux fois sur la période d’annualisation la modification de ses horaires dans un délai de moins de sept jours.

Au delà de deux refus, toute proposition de modification de planning faite au salarié et refusé sera considérée comme une absence.

Compte tenu de la proposition d’heures régulières par l’employeur et du refus du salarié, le nombre d’heures refusées devant être pris en compte dans le cadre d l’annualisation du temps de travail est égal au nombre d’heures qui aurait été réalisé sur un mois d’intervention. Lorsque l’employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d’heures refusées est égal au nombre d’heures proposées.

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.

Enfin, chaque salarié embauché à temps partiel et soumis au présent accord bénéficiera de plages d’indisponibilité. Ces plages sont définies en prenant en considération d’une part les besoins du salarié pour organiser sa vie personnelle et d’autre part les besoins d’organisation du travail au sein de l’entreprise. L’étendue de ces plages d’indisponibilité sera définie précisément dans chaque contrat de travail de salarié embauché à temps partiel.

Article 18 : Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de 12 mois

L’employeur arrête les comptes de chaque salarié à l’issue de la période de référence de 12 mois.

*Article 18-1 : Solde de compteur positif (dépassement de la durée annuelle)*

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures de travail effectif, réalisées au-delà de la durée annuelle prévue au contrat de travail, sont des heures complémentaires majorées au taux légal. Les autres sont rémunérées au salarié sur la base du taux horaire en vigueur à la date de fin de la période.

*Article 18-2 : Solde de compteur négatif*

Lorsque le solde du compteur est négatif, les heures apparaissant en déficit correspondent à l’écart entre le nombre d’heures de travail que l’employeur s’est contractuellement engagé à fournir au salarié et le nombre d’heures de travail réalisées additionné des périodes d’absence rémunérées ou non , des heures proposées par l’employeur et refusées par le salarié

Dans ce cas, le salarié conserve les salaires versés quand elles ont déjà été rémunérées (lissage) et le compteur est remis à zéro.

Article 19 : 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 ou mission), 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 19-1 : Solde de compteur positif*

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures de travail effectif, réalisées au-delà de la durée annuelle prévue au contrat de travail, et définies à l’article 14 du présent accord sont des heures complémentaires majorées au taux légal. Elles seront majorées en fonction des dispositions légales en vigueur à la date de régularisation.

*Article 19- 2 : Solde de compte négatif*

Lorsque le solde du compteur est négatif, les heures apparaissant en déficit correspondent à un nombre d’heures rémunérées en trop au salarié sur la période. En cas de rupture de contrat pour quel que motif que ce soit, l’employeur procédera à une récupération du trop-perçu par compensation avec les sommes restantes dues à l’occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Chapitre 4 : Dispositions communes aux salariés à temps plein et à temps partiel

Article 20 : Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d’un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Ce repos hebdomadaire est en principe accordé le dimanche afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié.

Article 22 : Travail du dimanche et d’un jour férié

Compte tenu de la nécessité d’interventions quotidiennes liées à la nature particulière des services rendus aux bénéficiaires, il est possible de déroger à la règle du repos dominical et du chômage des jours fériés uniquement pour les activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d’enfants. Dans un tel cas, le salarié bénéficiera de son repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Un salarié ne peut pas travailler plus de 2 dimanches par mois sauf accord du salarié.

Un salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un jour férié ordinaire sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 24 : Conditions de validité de l’accord

La validité du présent accord est subordonnée au respect des conditions légales rappelées ci après.

Le présent accord a été signé par :

* Madame Aurélie LEAUTIER, déléguée du personnel, en sa qualité de membre élu.
* Madame Marie-Svetlana KADJO, en sa qualité de gérante.

Cet accord sera ensuite déposé par l’employeur, représentant de l’entreprise, auprès de la DIRECCTE dans le respect des formalités prévues par le code du travail.

Article 25 : 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 26 : 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.

Fait à Arpajon

Le 17/02/2020, en 7 exemplaires de 12 pages

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la société  Gérant | La déléguée du personnel, |