

MODELE D'ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT PORTANT SUR LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Pour plus de précisions sur la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement et sur
les heures supplémentaires,
consultez la fiche pratique de ces thèmes*

Entre

L'association, fondation, ... < > ou l'établissement

Adresse

Représentée par Madame, Monsieur

Agissant en qualité de < fonctions >

D'une part,

Et**A adapter selon les cas**

L'organisation syndicale représentée par xxx en sa qualité de délégué syndical

L'organisation syndicale représentée par xxx en sa qualité de salarié mandaté

Madame, Monsieur... membre titulaire du comité d'entreprise **mandaté ou non**

Madame, Monsieur... membre titulaire de la délégation unique du personnel **mandaté ou non**

Madame, Monsieur... délégué du personnel titulaire **mandaté ou non**

Madame, Monsieur... membre de l'instance issue du regroupement par accord majoritaire des IRP « DUP conventionnelle » mandaté ou non

L'organisation syndicale.... représentée par xxx en sa qualité de Représentant de la section syndicale

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**Préambule ¹**

Le présent accord a pour objet de favoriser...

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à < indiquer s'il s'agit de l'ensemble des établissements ou une partie des établissements de l'association >

Article 2 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à < il est possible d'indiquer un volume supérieure aux 110 heures de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 et même un volume supérieur aux 220 heures fixées par décret ²>

¹ Les conventions et accords conclus après la date d'entrée en vigueur de la « Loi Travail », soit après le 10 août doivent contenir un préambule destiné à présenter leur contenu et leurs objectifs. Cette mesure a pour effet d'améliorer la clarté et la compréhension de l'accord ou de la convention (notamment en cas de contentieux en interprétation de ses dispositions). Toutefois, l'absence de préambule dans un accord ou une convention n'entraîne pas sa nullité (article L. 2222-3-3 du Code du travail).

² Depuis la loi du 20 août 2008, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. L'accord d'entreprise peut donc fixer un contingent supérieur à celui fixé dans l'accord de branche. Il est également possible de fixer un contingent supérieur à celui fixé par décret

facultatif

Article 4 Caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos

Il est possible de prévoir dans l'accord les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos (conditions d'ouverture du droit, période et délai de prise du repos modalités de demande du salarié et réponse de l'employeur...)

A défaut de précision, les dispositions des articles D 3121-18 et suivants du code du travail trouvent à s'appliquer (cf. fiche pratique heures supplémentaires : définition, contingent et repos obligatoire)

Article 3 Durée de l'accord, dénonciation et révision

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à tout moment dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 Uniquement pour les entreprises ou établissements soumis(es) à la procédure d'agrément applicable dans le secteur social et médico social, l'accord doit être présenté à l'agrément au titre de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 Agrément

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 Validité de l'accord

A adapter selon les cas

Lorsque que l'accord est signé par un ou plusieurs délégués syndicaux ayant recueilli entre 30% et 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles des titulaires, il convient d'indiquer :

« Conformément à l'article L.2232-12 du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit. »³

³ A compter du 1^{er} janvier 2017, pour être valablement conclu, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement sur la durée du travail doit être signé par, d'une part l'employeur ou son représentant, et d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles des titulaires, et non plus au moins 30%.

Lorsque l'accord d'entreprise ou d'établissement a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles des titulaires, l'accord n'est pas majoritaire mais ouvre la possibilité à une ou

Lorsque l'accord est signé par un membre du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou délégué du personnel mandaté, il convient d'indiquer :

« Conformément à l'article 2232-21-1 du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés »

Lorsque l'accord est signé par un salarié mandaté, il convient d'indiquer :

« Conformément à l'article L 2232-27 du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit. »

Lorsque l'accord est signé par un représentant de la section syndicale, il convient d'indiquer :

« Conformément à l'article L 2232-14 du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit. »

Lorsque l'accord est signé par un ou plusieurs délégués syndicaux ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles des titulaires ou par des représentants du personnel non mandaté⁴, il n'y a pas d'article 5

**Article 6 Entrée en vigueur de l'accord⁵
A adapter selon les cas**

Pour les entreprises concernées par la procédure d'agrément, il convient d'indiquer :

« Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément »

plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages de demander à l'employeur que cet accord soit soumis à la consultation directe des salariés visant à valider l'accord, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, l'accord est toujours minoritaire, à savoir que d'éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50%, l'employeur est tenu d'organiser la consultation des salariés dans un délai de deux mois.

⁴ La validité d'un accord signé par les représentants du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation syndicale est subordonnée à la signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Les accords conclus avec ses représentants du personnel non mandaté sont transmis pour information à la commission paritaire de branche (article L.2232-22 du Code du travail).

⁵ Rappel sur le droit d'opposition pour les accords conclus avec un délégué syndical

La validité de l'accord est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;

- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition devra être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord. La partie la plus diligente des organisations signataires d'un accord collectif (en général l'employeur) en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Cette notification fait courir le délai d'opposition.

Une autre date postérieure à l'agrément est possible

Pour les entreprises non concernées par la procédure d'agrément, il convient d'indiquer :

« L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suit l'accomplissement des formalités de publicité. »

Une autre date est possible, au plus tôt, à défaut de précisions ce sera le lendemain de l'accomplissement des formalités de publicité.

Article 7 Suivi de l'accord⁶

Les parties signataires e réuniront....

Article 7 Formalités de dépôt et de publicité⁷

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait, le xx/xx/20xx à xxxx

<Signatures>

⁶ Les conventions et accords conclus après la date d'entrée en vigueur de la « Loi Travail », soit après le 10 août doivent également contenir des clauses de rendez-vous et définir leurs conditions de suivi. Toutefois, l'absence ou la méconnaissance de ces conditions ou clauses n'entraîne pas la nullité de l'accord ou de la convention (article L. 2222-5-1 du Code du travail).

⁷Pour les entreprises concernées par la procédure d'agrément de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les formalités de publicité ne peuvent être accomplies qu'une fois l'agrément obtenu.