direction des relations du travail et protection sociale

**MODÈLES D’ACCORDS COLLECTIFS RELATIFS À L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ACCORD D’ENTREPRISE NÉGOCIÉ AVEC UN OU DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

2021

***AVERTISSEMENT***

***Les présents modèles restent de simples exemples qui peuvent être complétés et adaptés en fonction des particularités de l’entreprise et de la situation***

|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF À L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL** |

**Entre les soussignés** :

La société <DÉNOMINATION SOCIALE>, dont le siège social est à <ADRESSE>, immatriculée au RCS de <LIEU>, représentée par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <NOM ET PRÉNOM>, agissant en qualité de <À COMPLÉTER>,

**D’une part,**

Et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>,

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PRÉAMBULE**

<À COMPLÉTER1>

**TITRE I – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION**

**ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD**

En application de l’article L. 3121-44 du Code du travail, le présent accord a pour objet de définir les modalités d’aménagement du temps de travail et d’organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

De la sorte, la durée collective hebdomadaire de travail des salariés est fixée à <À COMPLÉTER2> heures en moyenne, calculée sur une période de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT3> mois consécutifs.

La répartition de la durée du travail sur <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT3> consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de l’activité de l’entreprise et la charge de travail des salariés qui en découle. De cette manière, les heures de travail effectuées au-delà et en deçà de la durée moyenne se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

Des modalités particulières sont prévues par le présent accord pour adapter aux salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel certaines dispositions relatives à l’aménagement et à la répartition du temps de travail.

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord est applicable <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT4> de l’entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT4>.

Les salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel peuvent bénéficier, à leur demande ou à l’initiative de l’employeur, d’une répartition hebdomadaire ou mensuelle de leur temps de travail. Dans ce cas, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

Lorsque le champ d’application du présent accord concerne des salariés en contrat à durée déterminée ou mis à disposition par une autre entreprise, ces derniers sont soumis à l'horaire collectif applicable dans le cadre de la modulation dès lors que la durée initiale de leur contrat est d'au moins <À COMPLÉTER5> <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT5>. Pour les salariés dont la durée du contrat est inférieure à <À COMPLÉTER5> <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT5>, ils seront également soumis à cet horaire, mais se verront appliquer le régime des heures supplémentaires pour les heures excédant 35 heures par semaine conformément aux articles L. 3121-28 à L. 3121-31 du Code du travail.

**TITRE II – MODALITÉS D’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 3 – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

La période d’aménagement du temps de travail s'étend sur <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT6> mois consécutifs du <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT6>.

**ARTICLE 4 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**4.1. – Appréciation des heures supplémentaires**

En application de l’article L. 3121-41 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées, après accord de la hiérarchie, au-delà :

* de la durée de travail effectif de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT7> heures par semaine ;
* et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT8>, déduction faite des heures supplémentaires payées au cours de la période de référence.

Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition par une autre entreprise, dont la durée du contrat, renouvellement compris, est inférieure à celle de la période de référence, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin du contrat à durée déterminée ou de mission, selon les modalités définies à l’article 6 du présent accord. Lorsque le contrat est à cheval sur deux périodes de référence, ces heures sont appréciées, à due proportion, à la fois au terme de la première période et à la fin du contrat.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif ne seront pas prises en compte pour l’appréciation des heures supplémentaires.

**4.2. – Contingent annuel d’heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées seront imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable à l’entreprise. Tout dépassement du contingent devra faire l’objet d’une contrepartie obligatoire en repos, dont les modalités d’information des salariés et de prise sont fixées par les articles D. 3171-11 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du Code du travail.

**4.3. – Taux de majoration des heures supplémentaires**

En application de l’article L.3121-33 du Code du travail, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale dont le taux est égal à <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT9> %.

La majoration prévue pour les heures supplémentaires réalisées au-delà de la limite hebdomadaire prévue à l’article 7 ne se cumule pas avec les majorations dues pour le travail de nuit, d’un jour férié ou d’un dimanche. Lorsqu’un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

**ARTICLE 5 – TRAVAIL DE NUIT**

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures constitue du travail de nuit au sens de l’article L. 3122-1 du Code du travail, et ouvre droit à une majoration de <À COMPLÉTER10> % pour chaque heure réalisée dans cet intervalle.

Pour les salariés bénéficiant du statut de travailleur de nuit, au titre de l’accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, les heures effectuées la nuit sont majorées de <À COMPLÉTER11> %.

**ARTICLE 6 – EMBAUCHE OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFERENCE**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ en cours de période de décompte de l’horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de <À COMPLÉTER12> calculée sur la période de travail du salarié, hors les jours fériés et les congés payés.

Les heures correspondant aux périodes non travaillées, du fait du départ ou de l’entrée en cours d’année, ne doivent pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ainsi, lorsque cette régularisation révèle des heures excédentaires, ces dernières sont rémunérées au taux normal ou, le cas échéant, majoré lorsque ces heures constituent des heures supplémentaires au sens de l’article 4 du présent accord.

Dans le cas où elle fait apparaître un trop-versé, celui-ci constitue des avances en espèces si le contrat est rompu pour un motif de faute grave, de faute lourde ou de démission. Les modalités de remboursement sont fixées à l’article L. 3251-3 du Code du travail.

**TITRE III – MODALITÉS DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 7 – AMPLITUDE DE LA MODULATION**

Les parties conviennent que l'horaire de travail programmé peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites maximales de <À COMPLÉTER12> heures maximum et minimale de 0 heure hebdomadaire. Les salariés peuvent être amenés à travailler au-delà de cette limite haute de modulation, sous réserve de respecter les durées maximales de travail fixées à l’article 8 du présent accord.

Lorsque les conditions de travail sur chantier, les raisons climatiques ou les contraintes commerciales l’exigent, le nombre de jours travaillés sur une semaine civile donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

**ARTICLE 8 – DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REPOS MINIMAUX**

Pour la mise en œuvre de l’annualisation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les durées maximales de travail ci-après :

* durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’entreprise. Il n'existe pas de durée minimale de travail journalière ;
* durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
* durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 46 heures.

Tout salarié bénéficie d’un repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire d’une durée minimale de 24 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

**ARTICLE 9 – PROGRAMMATION INDICATIVE**

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation est établi selon une programmation indicative annuelle qui fera l'objet d'une consultation du comité social et économique, s’il existe ; ainsi que d'un affichage, au plus tard le <DATE13>, lorsque les données permettent de connaître avec suffisamment de précisions les volumes d'activités nécessaires.

Cette programmation indicative initiale est un préalable à l'ouverture de la période de modulation et comporte les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et les périodes de faible activité, voire d'absence totale d'activité pour le personnel des chantiers et d’atelier.

Toutefois, cette programmation peut évoluer en fonction des chantiers, de leurs aléas, du climat ou de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, cette programmation pourra être affinée après information du comité social et économique, s’il existe.

Il est convenu que les salariés devront être informés en cas de modification de cette dernière par voie d'affichage de l'horaire, au moins <À COMPLÉTER14> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT14> précédant la prise d’effet de la modification. Ce délai peut être abaissé <À COMPLÉTER15> à jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT15> lorsque les contraintes ou les circonstances particulières affectent de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise, notamment en cas d’absence imprévue du personnel, de baisse non prévisible ou d’accroissement exceptionnel des commandes.

Cette programmation indicative n'exclut pas la possibilité que certaines équipes ou catégories de salariés travaillent selon des horaires différents en raison du volume, de la nature et des conditions d’exécution des travaux. La programmation peut donc être adaptée selon les services mais, en tout état de cause, elle devra être communiquée et affichée suivant les modalités visées au présent article.

**ARTICLE 10 – LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le régime du décompte <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT16> du temps de travail est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail de <À COMPLÉTER2> prévue à l’article 1 du présent accord.

Les heures supplémentaires seront payées, ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré pour les heures effectuées au-delà de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT7> heures par semaine ; et en fin de période de modulation pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du seuil déterminé à l’article 4.1, déduction faite des heures supplémentaires déjà payées au cours de la période de modulation.

**ARTICLE 11 – ABSENCES**

En cas d’absence individuelle, non assimilée à du temps de travail effectif, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié seront comptabilisées pour l’appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de référence, de telle sorte que l’absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures ainsi perdues, à l’exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures correspondant aux périodes non travaillées du fait de l’absence ne doivent donc pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

La rémunération lissée sert de base au calcul de l'indemnisation chaque fois que celle-ci est due par l'employeur pour toute période non travaillée qui n’est pas liée à la modulation, telle que l'absence pour maladie ou maternité. Elle sert également de base au calcul de l'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail.

En cas d’absences rémunérées par l’employeur ou indemnisées par un organisme tiers, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d’heures d’absence calculé par rapport à la durée collective moyenne fixée à l’article 1 du présent accord. Lorsque l’absence n’est ni rémunérée ni indemnisée, la rémunération est réduite par le nombre d’heures d’absence calculé en fonction du nombre réel d’heures de travail que comporte la période d’absence.

**TITRE IV – MODALITÉS D’AMÉNAGEMENT ET DE MODULATION PROPRES AU TEMPS PARTIEL**

**ARTICLE 12 – SALARIÉS CONCERNÉS**

Sont considérés comme des salariés à temps partiel ceux dont le contrat de travail fixe une durée de travail inférieure à <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT2> sur la période de référence prévue à l’article 3 du présent accord.

Les dispositions prévues par le présent accord leur sont intégralement applicables. Elles font toutefois l’objet des adaptations prévues par les articles 13 à 15 suivants.

**ARTICLE 13 – RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**13.1. – Temps partiel modulé**

L’horaire hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel peut varier autour de la durée moyenne de travail fixée par leur contrat de travail et calculée sur la période de référence, dans les limites suivantes :

* la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à 24 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel. Ce plancher de modulation peut être abaissé dans les cas prévus par l’article L. 3123-7 du Code du travail ;
* l’horaire collectif des salariés à temps partiel ne peut en aucun cas être porté au niveau de la durée hebdomadaire du travail de 35 heures ou de 1607 heures sur l’année.

Conformément à l’article L. 3123-30 du Code du travail, chaque journée de travail ne pourra comporter qu’une seule coupure, dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Les durées minimales de repos définies à l’article 8 du présent accord doivent être respectées.

**13.2. – Programmation indicative et individuelle**

La programmation indicative et individuelle de la répartition hebdomadaire de la durée du travail sur l’année sera remise par écrit à chaque salarié titulaire d’un contrat de travail à temps partiel, au moins <À COMPLÉTER17> semaines avant le début de la période de référence.

Cette répartition, une fois notifiée, pourra cependant être modifiée dans les cas prévus par le contrat de travail. En tout état de cause, cette modification ne pourra intervenir moins <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT18> jours ouvrés après la date à laquelle le salarié intéressé en a été informé.

Si la modification doit intervenir dans un délai inférieur à 7 jours ouvrés, l’accord du salarié sera requis et, en contrepartie, <À COMPLÉTER18>.

**13.3. – Communication des horaires de travail**

Les horaires hebdomadaires de travail des salariés titulaires d’un contrat à temps partiel leur sont communiqués par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> au moins <À COMPLÉTER19> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> à l’avance. Pour des besoins de service, l’horaire de travail quotidien du salarié à temps partiel pourra être modifié par son supérieur hiérarchique. Ce changement et les nouveaux horaires devront lui être notifiés au moins <À COMPLÉTER19> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> avant la date à laquelle ils doivent avoir lieu.

**ARTICLE 14 – HEURES COMPLÉMENTAIRES**

**14.1. – Appréciation des heures complémentaires**

Les heures accomplies par le salarié à temps partiel au-delà de la durée moyenne de travail fixée par son contrat de travail, et déterminées à l’issue de la période de référence, constituent des heures complémentaires.

La réalisation de ces heures complémentaires est limitée au <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT20> de la durée du travail contractuelle calculée sur la période de référence. Elles ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail de 35 heures.

**14.2. – Taux de majoration des heures complémentaires**

Chacune des heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail ouvre droit à une majoration de salaire de 10 %. Ce taux est porté à 25 % pour chacune des heures complémentaires réalisées entre le dixième et le tiers de ces heures.

Les modalités de paiement de la rémunération et, le cas échéant, des heures complémentaires sont identiques à celles prévues à l’article 10 du présent accord.

**ARTICLE 15 – PASSAGE À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS PLEIN**

Au cours de la période de référence, lorsqu’un salarié titulaire d’un contrat de travail à temps plein passe à temps partiel, ou inversement, la rémunération du salarié est régularisée.

Les heures correspondant aux périodes non travaillées du fait du temps partiel ne doivent pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Lorsque cette régularisation révèle des heures excédentaires, ces dernières sont rémunérées au taux normal ou, le cas échéant, majorées lorsque ces heures constituent des heures supplémentaires ou complémentaires au sens des articles 4 et 14 du présent accord.

**TITRE V – DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 16 – ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur à compter du <DATE21>.

Conformément à l’article L. 3121-43 du Code du travail, la mise en place d’un dispositif d’aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

**ARTICLE 17 – DURÉE ET DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé à tout moment par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter une durée de préavis de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT22> mois. Cette dénonciation devra être notifiée par <À COMPLÉTER22> à toutes les parties signataires ou adhérentes, et donner lieu à dépôt. Cette notification constitue le point de départ de ce préavis.

Une nouvelle négociation peut être engagée, à la demande écrite d’une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis prévu au précédent alinéa. Elle peut donner lieu à un nouvel accord, y compris avant l’expiration du délai de préavis, qui se substituera à celui qui a été dénoncé à la date de son entrée en vigueur.

Que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, ou d’une partie seulement d’entre eux, le présent accord continuera de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT23> à compter de l’expiration du délai de préavis.

**ARTICLE 18 – RÉVISION**

Le présent accord pourra être révisé par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur. La demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par tout moyen conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise.

Dans un délai de <À COMPLÉTER24> mois courant à partir de l'envoi de cette demande, les parties ou organisations intéressées devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

**ARTICLE 19 – SUIVI DE L’ACCORD**

Le suivi de l’accord sera réalisé annuellement par l’employeur au moyen d’une analyse des heures de travail effectuées par les salariés par rapport à la programmation indicative.

Le suivi de cet accord fera l’objet d’une présentation au comité social et économique, s’il existe.

**ARTICLE 20 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

En cas de modification de la législation ou de la réglementation imposant une adaptation du présent accord, les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**ARTICLE 21 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé électroniquement par le représentant légal auprès de la DIRECCTE de <LIEU> *via* la plateforme Télé-accords.

Un exemplaire sera également envoyé au secrétariat du greffe du conseil des prud’hommes de <LIEU>.

Enfin, un exemplaire sera transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) mise en place dans la branche des Travaux Publics.

Fait à <LIEU>, le <DATE>, en <À COMPLÉTER> exemplaires.

**Signatures des parties**

**ACCORD D’ENTREPRISE NEGOCIÉ AVEC UN OU PLUSIEURS MEMBRES DU CSE OU SALARIÉS, MANDATÉS OU NON**

|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF À L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL** |

**Entre les soussignés** :

La société <DÉNOMINATION SOCIALE>, dont le siège social est à <ADRESSE>, immatriculée au RCS de <LIEU>, représentée par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <NOM ET PRÉNOM>, agissant en qualité de <À COMPLÉTER>,

**D’une part,**

Et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>,

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PRÉAMBULE**

<À COMPLÉTER1>

**TITRE I – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION**

**ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD**

En application de l’article L. 3121-44 du Code du travail, le présent accord a pour objet de définir les modalités d’aménagement du temps de travail et d’organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

De la sorte, la durée collective hebdomadaire de travail des salariés est fixée à <À COMPLÉTER2> heures en moyenne, calculée sur une période de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT3> mois consécutifs.

La répartition de la durée du travail sur <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT3> consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de l’activité de l’entreprise et la charge de travail des salariés qui en découle. De cette manière, les heures de travail effectuées au-delà et en deçà de la durée moyenne se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

Des modalités particulières sont prévues par le présent accord pour adapter aux salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel certaines dispositions relatives à l’aménagement et à la répartition du temps de travail.

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord est applicable <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT4> de l’entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT4>.

Les salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel peuvent bénéficier, à leur demande ou à l’initiative de l’employeur, d’une répartition hebdomadaire ou mensuelle de leur temps de travail. Dans ce cas, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

Lorsque le champ d’application du présent accord concerne des salariés en contrat à durée déterminée ou mis à disposition par une autre entreprise, ces derniers sont soumis à l'horaire collectif applicable dans le cadre de la modulation dès lors que la durée initiale de leur contrat est d'au moins <À COMPLÉTER5> <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT5>. Pour les salariés dont la durée du contrat est inférieure à <À COMPLÉTER5> <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT5>, ils seront également soumis à cet horaire, mais se verront appliquer le régime des heures supplémentaires pour les heures excédant 35 heures par semaine conformément aux articles L. 3121-28 à L. 3121-31 du Code du travail.

**TITRE II – MODALITÉS D’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 3 – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

La période d’aménagement du temps de travail s'étend sur <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT6> mois consécutifs du <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT6>.

**ARTICLE 4 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**4.1. – Appréciation des heures supplémentaires**

En application de l’article L. 3121-41 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées, après accord de la hiérarchie, au-delà :

* de la durée de travail effectif de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT7> heures par semaine ;
* et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT8>, déduction faite des heures supplémentaires payées au cours de la période de référence.

Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition par une autre entreprise, dont la durée du contrat, renouvellement compris, est inférieure à celle de la période de référence, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin du contrat à durée déterminée ou de mission, selon les modalités définies à l’article 6 du présent accord. Lorsque le contrat est à cheval sur deux périodes de référence, ces heures sont appréciées, à due proportion, à la fois au terme de la première période et à la fin du contrat.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif ne seront pas prises en compte pour l’appréciation des heures supplémentaires.

**4.2. – Contingent annuel d’heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées seront imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable à l’entreprise. Tout dépassement du contingent devra faire l’objet d’une contrepartie obligatoire en repos, dont les modalités d’information des salariés et de prise sont fixées par les articles D. 3171-11 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du Code du travail.

**4.3. – Taux de majoration des heures supplémentaires**

En application de l’article L.3121-33 du Code du travail, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale dont le taux est égal à <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT9> %.

La majoration prévue pour les heures supplémentaires réalisées au-delà de la limite hebdomadaire prévue à l’article 7 ne se cumule pas avec les majorations dues pour le travail de nuit, d’un jour férié ou d’un dimanche. Lorsqu’un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

**ARTICLE 5 – TRAVAIL DE NUIT**

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures constitue du travail de nuit au sens de l’article L. 3122-1 du Code du travail, et ouvre droit à une majoration de <À COMPLÉTER10> % pour chaque heure réalisée dans cet intervalle.

Pour les salariés bénéficiant du statut de travailleur de nuit, au titre de l’accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, les heures effectuées la nuit sont majorées de <À COMPLÉTER11> %.

**ARTICLE 6 – EMBAUCHE OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFERENCE**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ en cours de période de décompte de l’horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de <À COMPLÉTER12> calculée sur la période de travail du salarié, hors les jours fériés et les congés payés.

Les heures correspondant aux périodes non travaillées, du fait du départ ou de l’entrée en cours d’année, ne doivent pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ainsi, lorsque cette régularisation révèle des heures excédentaires, ces dernières sont rémunérées au taux normal ou, le cas échéant, majoré lorsque ces heures constituent des heures supplémentaires au sens de l’article 4 du présent accord.

Dans le cas où elle fait apparaître un trop-versé, celui-ci constitue des avances en espèces si le contrat est rompu pour un motif de faute grave, de faute lourde ou de démission. Les modalités de remboursement sont fixées à l’article L. 3251-3 du Code du travail.

**TITRE III – MODALITÉS DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 7 – AMPLITUDE DE LA MODULATION**

Les parties conviennent que l'horaire de travail programmé peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites maximales de <À COMPLÉTER12> heures maximum et minimale de 0 heure hebdomadaire. Les salariés peuvent être amenés à travailler au-delà de cette limite haute de modulation, sous réserve de respecter les durées maximales de travail fixées à l’article 8 du présent accord.

Lorsque les conditions de travail sur chantier, les raisons climatiques ou les contraintes commerciales l’exigent, le nombre de jours travaillés sur une semaine civile donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

**ARTICLE 8 – DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REPOS MINIMAUX**

Pour la mise en œuvre de l’annualisation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les durées maximales de travail ci-après :

* durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’entreprise. Il n'existe pas de durée minimale de travail journalière ;
* durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
* durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 46 heures.

Tout salarié bénéficie d’un repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire d’une durée minimale de 24 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

**ARTICLE 9 – PROGRAMMATION INDICATIVE**

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation est établi selon une programmation indicative annuelle qui fera l'objet d'une consultation du comité social et économique, s’il existe ; ainsi que d'un affichage, au plus tard le <DATE13>, lorsque les données permettent de connaître avec suffisamment de précisions les volumes d'activités nécessaires.

Cette programmation indicative initiale est un préalable à l'ouverture de la période de modulation et comporte les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et les périodes de faible activité, voire d'absence totale d'activité pour le personnel des chantiers et d’atelier.

Toutefois, cette programmation peut évoluer en fonction des chantiers, de leurs aléas, du climat ou de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, cette programmation pourra être affinée après information du comité social et économique, s’il existe.

Il est convenu que les salariés devront être informés en cas de modification de cette dernière par voie d'affichage de l'horaire, au moins <À COMPLÉTER14> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT14> précédant la prise d’effet de la modification. Ce délai peut être abaissé <À COMPLÉTER15> à jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT15> lorsque les contraintes ou les circonstances particulières affectent de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise, notamment en cas d’absence imprévue du personnel, de baisse non prévisible ou d’accroissement exceptionnel des commandes.

Cette programmation indicative n'exclut pas la possibilité que certaines équipes ou catégories de salariés travaillent selon des horaires différents en raison du volume, de la nature et des conditions d’exécution des travaux. La programmation peut donc être adaptée selon les services mais, en tout état de cause, elle devra être communiquée et affichée suivant les modalités visées au présent article.

**ARTICLE 10 – LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le régime du décompte <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT16> du temps de travail est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail de <À COMPLÉTER2> prévue à l’article 1 du présent accord.

Les heures supplémentaires seront payées, ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré pour les heures effectuées au-delà de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT7> heures par semaine ; et en fin de période de modulation pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du seuil déterminé à l’article 4.1, déduction faite des heures supplémentaires déjà payées au cours de la période de modulation.

**ARTICLE 11 – ABSENCES**

En cas d’absence individuelle, non assimilée à du temps de travail effectif, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié seront comptabilisées pour l’appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de référence, de telle sorte que l’absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures ainsi perdues, à l’exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures correspondant aux périodes non travaillées du fait de l’absence ne doivent donc pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

La rémunération lissée sert de base au calcul de l'indemnisation chaque fois que celle-ci est due par l'employeur pour toute période non travaillée qui n’est pas liée à la modulation, telle que l'absence pour maladie ou maternité. Elle sert également de base au calcul de l'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail.

En cas d’absences rémunérées par l’employeur ou indemnisées par un organisme tiers, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d’heures d’absence calculé par rapport à la durée collective moyenne fixée à l’article 1 du présent accord. Lorsque l’absence n’est ni rémunérée ni indemnisée, la rémunération est réduite par le nombre d’heure d’absence calculé en fonction du nombre réel d’heures de travail que comporte la période d’absence.

**TITRE IV – MODALITÉS D’AMÉNAGEMENT ET DE MODULATION PROPRES AU TEMPS PARTIEL**

**ARTICLE 12 – SALARIÉS CONCERNÉS**

Sont considérés comme des salariés à temps partiel ceux dont le contrat de travail fixe une durée de travail inférieure à <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT2> sur la période de référence prévue à l’article 3 du présent accord.

Les dispositions prévues par le présent accord leur sont intégralement applicables. Elles font toutefois l’objet des adaptations prévues par les articles 13 à 15 suivants.

**ARTICLE 13 – RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**13.1. – Temps partiel modulé**

L’horaire hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel peut varier autour de la durée moyenne de travail fixée par leur contrat de travail et calculée sur la période de référence, dans les limites suivantes :

* la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à 24 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel. Ce plancher de modulation peut être abaissé dans les cas prévus par l’article L. 3123-7 du Code du travail ;
* l’horaire collectif des salariés à temps partiel ne peut en aucun cas être porté au niveau de la durée hebdomadaire du travail de 35 heures ou de 1607 heures sur l’année.

Conformément à l’article L. 3123-30 du Code du travail, chaque journée de travail ne pourra comporter qu’une seule coupure, dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Les durées minimales de repos définies à l’article 8 du présent accord doivent être respectées.

**13.2. – Programmation indicative et individuelle**

La programmation indicative et individuelle de la répartition hebdomadaire de la durée du travail sur l’année sera remise par écrit à chaque salarié titulaire d’un contrat de travail à temps partiel, au moins <À COMPLÉTER17> semaines avant le début de la période de référence.

Cette répartition, une fois notifiée, pourra cependant être modifiée dans les cas prévus par le contrat de travail. En tout état de cause, cette modification ne pourra intervenir moins <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT18> jours ouvrés après la date à laquelle le salarié intéressé en a été informé.

Si la modification doit intervenir dans un délai inférieur à 7 jours ouvrés, l’accord du salarié sera requis et, en contrepartie, <À COMPLÉTER18>.

**13.3. – Communication des horaires de travail**

Les horaires hebdomadaires de travail des salariés titulaires d’un contrat à temps partiel leur sont communiqués par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> au moins <À COMPLÉTER19> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> à l’avance. Pour des besoins de service, l’horaire de travail quotidien du salarié à temps partiel pourra être modifié par son supérieur hiérarchique. Ce changement et les nouveaux horaires devront lui être notifiés au moins <À COMPLÉTER19> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> avant la date à laquelle ils doivent avoir lieu.

**ARTICLE 14 – HEURES COMPLÉMENTAIRES**

**14.1. – Appréciation des heures complémentaires**

Les heures accomplies par le salarié à temps partiel au-delà de la durée moyenne de travail fixée par son contrat de travail, et déterminées à l’issue de la période de référence, constituent des heures complémentaires.

La réalisation de ces heures complémentaires est limitée au <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT20> de la durée du travail contractuelle calculée sur la période de référence. Elles ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail de 35 heures.

**14.2. – Taux de majoration des heures complémentaires**

Chacune des heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail ouvre droit à une majoration de salaire de 10 %. Ce taux est porté à 25 % pour chacune des heures complémentaires réalisées entre le dixième et le tiers de ces heures.

Les modalités de paiement de la rémunération et, le cas échéant, des heures complémentaires sont identiques à celles prévues à l’article 10 du présent accord.

**ARTICLE 15 – PASSAGE À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS PLEIN**

Au cours de la période de référence, lorsqu’un salarié titulaire d’un contrat de travail à temps plein passe à temps partiel, ou inversement, la rémunération du salarié est régularisée.

Les heures correspondant aux périodes non travaillées du fait du temps partiel ne doivent pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Lorsque cette régularisation révèle des heures excédentaires, ces dernières sont rémunérées au taux normal ou, le cas échéant, majorées lorsque ces heures constituent des heures supplémentaires ou complémentaires au sens des articles 4 et 14 du présent accord.

**TITRE V – DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 16 – ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur à compter du <DATE21>.

Conformément à l’article L. 3121-43 du Code du travail, la mise en place d’un dispositif d’aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

**ARTICLE 17 – DURÉE ET DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé à tout moment par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter une durée de préavis de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT22> mois. Cette dénonciation devra être notifiée par <À COMPLÉTER22> aux autres parties signataires et donner lieu à dépôt. Cette notification constitue le point de départ de ce préavis.

Le présent accord continuera de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT23> à compter de l’expiration du délai de préavis.

**ARTICLE 18 – RÉVISION**

Le présent accord pourra être révisé par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur. La demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par tout moyen conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise.

Dans un délai de <À COMPLÉTER24> mois courant à partir de l'envoi de cette demande, les parties intéressées devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

**ARTICLE 19 – SUIVI DE L’ACCORD**

Le suivi de l’accord sera réalisé annuellement par l’employeur au moyen d’une analyse des heures de travail effectuées par les salariés par rapport à la programmation indicative.

Le suivi de cet accord fera l’objet d’une présentation au comité social et économique et d’une information des salariés par tout moyen.

**ARTICLE 20 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

En cas de modification de la législation ou de la réglementation imposant une adaptation du présent accord, les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**ARTICLE 21 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé électroniquement par le représentant légal auprès de la DIRECCTE de <LIEU> *via* la plateforme Télé-accords.

Un exemplaire sera également envoyé au secrétariat du greffe du conseil des prud’hommes de <LIEU>.

Enfin, un exemplaire sera transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) mise en place dans la branche des Travaux Publics.

Fait à <LIEU>, le <DATE>, en <À COMPLÉTER> exemplaires.

**Signatures des parties**

**ACCORD D’ENTREPRISE APPROUVÉ PAR RÉFÉRENDUM**

|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF À L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL** |

**PRÉAMBULE**

<À COMPLÉTER1>

**TITRE I – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION**

**ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD**

En application de l’article L. 3121-44 du Code du travail, le présent accord a pour objet de définir les modalités d’aménagement du temps de travail et d’organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

De la sorte, la durée collective hebdomadaire de travail des salariés est fixée à <À COMPLÉTER2> heures en moyenne, calculée sur une période de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT3> mois consécutifs.

La répartition de la durée du travail sur <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT3> consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de l’activité de l’entreprise et la charge de travail des salariés qui en découle. De cette manière, les heures de travail effectuées au-delà et en deçà de la durée moyenne se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

Des modalités particulières sont prévues par le présent accord pour adapter aux salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel certaines dispositions relatives à l’aménagement et à la répartition du temps de travail.

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord est applicable <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT4> de l’entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT4>.

Les salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel peuvent bénéficier, à leur demande ou à l’initiative de l’employeur, d’une répartition hebdomadaire ou mensuelle de leur temps de travail. Dans ce cas, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

Lorsque le champ d’application du présent accord concerne des salariés en contrat à durée déterminée ou mis à disposition par une autre entreprise, ces derniers sont soumis à l'horaire collectif applicable dans le cadre de la modulation dès lors que la durée initiale de leur contrat est d'au moins <À COMPLÉTER5> <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT5>. Pour les salariés dont la durée du contrat est inférieure à <À COMPLÉTER5> <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT5>, ils seront également soumis à cet horaire, mais se verront appliquer le régime des heures supplémentaires pour les heures excédant 35 heures par semaine conformément aux articles L. 3121-28 à L. 3121-31 du Code du travail.

**TITRE II – MODALITÉS D’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 3 – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

La période d’aménagement du temps de travail s'étend sur <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT6> mois consécutifs du <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT6>.

**ARTICLE 4 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**4.1. – Appréciation des heures supplémentaires**

En application de l’article L. 3121-41 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées, après accord de la hiérarchie, au-delà :

* de la durée de travail effectif de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT7> heures par semaine ;
* et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT8>, déduction faite des heures supplémentaires payées au cours de la période de référence.

Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition par une autre entreprise, dont la durée du contrat, renouvellement compris, est inférieure à celle de la période de référence, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin du contrat à durée déterminée ou de mission, selon les modalités définies à l’article 6 du présent accord. Lorsque le contrat est à cheval sur deux périodes de référence, ces heures sont appréciées, à due proportion, à la fois au terme de la première période et à la fin du contrat.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif ne seront pas prises en compte pour l’appréciation des heures supplémentaires.

**4.2. – Contingent annuel d’heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées seront imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable à l’entreprise. Tout dépassement du contingent devra faire l’objet d’une contrepartie obligatoire en repos, dont les modalités d’information des salariés et de prise sont fixées par les articles D. 3171-11 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du Code du travail.

**4.3. – Taux de majoration des heures supplémentaires**

En application de l’article L.3121-33 du Code du travail, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale dont le taux est égal à <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT9> %.

La majoration prévue pour les heures supplémentaires réalisées au-delà de la limite hebdomadaire prévue à l’article 7 ne se cumule pas avec les majorations dues pour le travail de nuit, d’un jour férié ou d’un dimanche. Lorsqu’un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

**ARTICLE 5 – TRAVAIL DE NUIT**

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures constitue du travail de nuit au sens de l’article L. 3122-1 du Code du travail, et ouvre droit à une majoration de <À COMPLÉTER10> % pour chaque heure réalisée dans cet intervalle.

Pour les salariés bénéficiant du statut de travailleur de nuit, au titre de l’accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, les heures effectuées la nuit sont majorées de <À COMPLÉTER11> %.

**ARTICLE 6 – EMBAUCHE OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFERENCE**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ en cours de période de décompte de l’horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de <À COMPLÉTER12> calculée sur la période de travail du salarié, hors les jours fériés et les congés payés.

Les heures correspondant aux périodes non travaillées, du fait du départ ou de l’entrée en cours d’année, ne doivent pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ainsi, lorsque cette régularisation révèle des heures excédentaires, ces dernières sont rémunérées au taux normal ou, le cas échéant, majoré lorsque ces heures constituent des heures supplémentaires au sens de l’article 4 du présent accord.

Dans le cas où elle fait apparaître un trop-versé, celui-ci constitue des avances en espèces si le contrat est rompu pour un motif de faute grave, de faute lourde ou de démission. Les modalités de remboursement sont fixées à l’article L. 3251-3 du Code du travail.

**TITRE III – MODALITÉS DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 7 – AMPLITUDE DE LA MODULATION**

Les parties conviennent que l'horaire de travail programmé peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites maximales de <À COMPLÉTER12> heures maximum et minimale de 0 heure hebdomadaire. Les salariés peuvent être amenés à travailler au-delà de cette limite haute de modulation, sous réserve de respecter les durées maximales de travail fixées à l’article 8 du présent accord.

Lorsque les conditions de travail sur chantier, les raisons climatiques ou les contraintes commerciales l’exigent, le nombre de jours travaillés sur une semaine civile donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

**ARTICLE 8 – DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REPOS MINIMAUX**

Pour la mise en œuvre de l’annualisation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les durées maximales de travail ci-après :

* durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’entreprise. Il n'existe pas de durée minimale de travail journalière ;
* durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
* durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 46 heures.

Tout salarié bénéficie d’un repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire d’une durée minimale de 24 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires.

**ARTICLE 9 – PROGRAMMATION INDICATIVE**

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation est établi selon une programmation indicative annuelle qui fera l'objet d'une consultation du comité social et économique, s’il existe ; ainsi que d'un affichage, au plus tard le <DATE13>, lorsque les données permettent de connaître avec suffisamment de précisions les volumes d'activités nécessaires.

Cette programmation indicative initiale est un préalable à l'ouverture de la période de modulation et comporte les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et les périodes de faible activité, voire d'absence totale d'activité pour le personnel des chantiers et d’atelier.

Toutefois, cette programmation peut évoluer en fonction des chantiers, de leurs aléas, du climat ou de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, cette programmation pourra être affinée après information du comité social et économique, s’il existe.

Il est convenu que les salariés devront être informés en cas de modification de cette dernière par voie d'affichage de l'horaire, au moins <À COMPLÉTER14> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT14> précédant la prise d’effet de la modification. Ce délai peut être abaissé <À COMPLÉTER15> à jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT15> lorsque les contraintes ou les circonstances particulières affectent de manière non prévisible le fonctionnement de l’entreprise, notamment en cas d’absence imprévue du personnel, de baisse non prévisible ou d’accroissement exceptionnel des commandes.

Cette programmation indicative n'exclut pas la possibilité que certaines équipes ou catégories de salariés travaillent selon des horaires différents en raison du volume, de la nature et des conditions d’exécution des travaux. La programmation peut donc être adaptée selon les services mais, en tout état de cause, elle devra être communiquée et affichée suivant les modalités visées au présent article.

**ARTICLE 10 – LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le régime du décompte <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT16> du temps de travail est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail de <À COMPLÉTER2> prévue à l’article 1 du présent accord.

Les heures supplémentaires seront payées, ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré pour les heures effectuées au-delà de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT7> heures par semaine ; et en fin de période de modulation pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du seuil déterminé à l’article 4.1, déduction faite des heures supplémentaires déjà payées au cours de la période de modulation.

**ARTICLE 11 – ABSENCES**

En cas d’absence individuelle, non assimilée à du temps de travail effectif, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié seront comptabilisées pour l’appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de référence, de telle sorte que l’absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures ainsi perdues, à l’exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures correspondant aux périodes non travaillées du fait de l’absence ne doivent donc pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

La rémunération lissée sert de base au calcul de l'indemnisation chaque fois que celle-ci est due par l'employeur pour toute période non travaillée qui n’est pas liée à la modulation, telle que l'absence pour maladie ou maternité. Elle sert également de base au calcul de l'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail.

En cas d’absences rémunérées par l’employeur ou indemnisées par un organisme tiers, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d’heures d’absence calculé par rapport à la durée collective moyenne fixée à l’article 1 du présent accord. Lorsque l’absence n’est ni rémunérée ni indemnisée, la rémunération est réduite par le nombre d’heures d’absence calculé en fonction du nombre réel d’heures de travail que comporte la période d’absence.

**TITRE IV – MODALITÉS D’AMÉNAGEMENT ET DE MODULATION PROPRES AU TEMPS PARTIEL**

**ARTICLE 12 – SALARIÉS CONCERNÉS**

Sont considérés comme des salariés à temps partiel ceux dont le contrat de travail fixe une durée de travail inférieure à <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT2> sur la période de référence prévue à l’article 3 du présent accord.

Les dispositions prévues par le présent accord leur sont intégralement applicables. Elles font toutefois l’objet des adaptations prévues par les articles 13 à 15 suivants.

**ARTICLE 13 – RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**13.1. – Temps partiel modulé**

L’horaire hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel peut varier autour de la durée moyenne de travail fixée par leur contrat de travail et calculée sur la période de référence, dans les limites suivantes :

* la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à 24 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel. Ce plancher de modulation peut être abaissé dans les cas prévus par l’article L. 3123-7 du Code du travail ;
* l’horaire collectif des salariés à temps partiel ne peut en aucun cas être porté au niveau de la durée hebdomadaire du travail de 35 heures ou de 1607 heures sur l’année.

Conformément à l’article L. 3123-30 du Code du travail, chaque journée de travail ne pourra comporter qu’une seule coupure, dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Les durées minimales de repos définies à l’article 8 du présent accord doivent être respectées.

**13.2. – Programmation indicative et individuelle**

La programmation indicative et individuelle de la répartition hebdomadaire de la durée du travail sur l’année sera remise par écrit à chaque salarié titulaire d’un contrat de travail à temps partiel, au moins <À COMPLÉTER17> semaines avant le début de la période de référence.

Cette répartition, une fois notifiée, pourra cependant être modifiée dans les cas prévus par le contrat de travail. En tout état de cause, cette modification ne pourra intervenir moins de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT18> jours ouvrés après la date à laquelle le salarié intéressé en a été informé.

Si la modification doit intervenir dans un délai inférieur à 7 jours ouvrés, l’accord du salarié sera requis et, en contrepartie, <À COMPLÉTER18>.

**13.3. – Communication des horaires de travail**

Les horaires hebdomadaires de travail des salariés titulaires d’un contrat à temps partiel leur sont communiqués par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> au moins <À COMPLÉTER19> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> à l’avance. Pour des besoins de service, l’horaire de travail quotidien du salarié à temps partiel pourra être modifié par son supérieur hiérarchique. Ce changement et les nouveaux horaires devront lui être notifiés au moins <À COMPLÉTER19> jours <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT19> avant la date à laquelle ils doivent avoir lieu.

**ARTICLE 14 – HEURES COMPLÉMENTAIRES**

**14.1. – Appréciation des heures complémentaires**

Les heures accomplies par le salarié à temps partiel au-delà de la durée moyenne de travail fixée par son contrat de travail, et déterminées à l’issue de la période de référence, constituent des heures complémentaires.

La réalisation de ces heures complémentaires est limitée au <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT20> de la durée du travail contractuelle calculée sur la période de référence. Elles ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail de 35 heures.

**14.2. – Taux de majoration des heures complémentaires**

Chacune des heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail ouvre droit à une majoration de salaire de 10 %. Ce taux est porté à 25 % pour chacune des heures complémentaires réalisées entre le dixième et le tiers de ces heures.

Les modalités de paiement de la rémunération et, le cas échéant, des heures complémentaires sont identiques à celles prévues à l’article 10 du présent accord.

**ARTICLE 15 – PASSAGE À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS PLEIN**

Au cours de la période de référence, lorsqu’un salarié titulaire d’un contrat de travail à temps plein passe à temps partiel, ou inversement, la rémunération du salarié est régularisée.

Les heures correspondant aux périodes non travaillées du fait du temps partiel ne doivent pas être déduites du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Lorsque cette régularisation révèle des heures excédentaires, ces dernières sont rémunérées au taux normal ou, le cas échéant, majorées lorsque ces heures constituent des heures supplémentaires ou complémentaires au sens des articles 4 et 14 du présent accord.

**TITRE V – DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 16 – ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur à compter du <DATE21>.

Conformément à l’article L. 3121-43 du Code du travail, la mise en place d’un dispositif d’aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

**ARTICLE 17 – DURÉE ET DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé à l’initiative de l’employeur ou celle des salariés représentant les deux-tiers du personnel de l’entreprise.

**17.1. – Dénonciation à l’initiative de l’employeur**

À tout moment, l’employeur pourra dénoncer le présent accord, sous réserve de respecter une durée de préavis de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT22> mois. Cette dénonciation devra être notifiée par <À COMPLÉTER22> à l’ensemble du personnel de l’entreprise et donner lieu à dépôt. Cette notification constitue le point de départ de ce préavis.

Une nouvelle négociation peut être engagée, à la demande écrite d’une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis prévu au précédent alinéa. Elle peut donner lieu à un nouvel accord, y compris avant l’expiration du délai de préavis, qui se substituera à celui qui a été dénoncé à la date de son entrée en vigueur.

**17.2. – Dénonciation à l’initiative des deux-tiers des salariés**

La dénonciation collective à l’initiative des salariés ne pourra avoir lieu que pendant un délai d’un mois avant chaque anniversaire de la conclusion du présent accord. Elle devra être réalisée par écrit et notifiée à l’employeur.

**17.3. – Effet de la dénonciation**

Peu important l’auteur de la dénonciation, le présent accord continuera de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT23> à compter de l’expiration du délai de préavis.

**ARTICLE 18 – RÉVISION**

L’employeur peut proposer à tout moment un projet d’avenant de révision du présent accord aux salariés.

Ce projet devra leur être communiqué <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT24> jours au moins avant la date prévue pour leur consultation, accompagnée des modalités d’organisation de la consultation. Celle-ci devra être organisée à l’issue d’un délai de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT25> jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d’avenant.

Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

**ARTICLE 19 – SUIVI DE L’ACCORD**

Le suivi de l’accord sera réalisé annuellement par l’employeur au moyen d’une analyse des heures de travail effectuées par les salariés par rapport à la programmation indicative.

Le suivi de cet accord fera l’objet d’une présentation au comité social et économique et d’une information des salariés par tout moyen.

**ARTICLE 20 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

En cas de modification de la législation ou de la réglementation imposant une adaptation du présent accord, les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**ARTICLE 21 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé électroniquement par le représentant légal auprès de la DIRECCTE de <LIEU> *via* la plateforme Télé-accords.

Un exemplaire sera également envoyé au secrétariat du greffe du conseil des prud’hommes de <LIEU>.

Enfin, un exemplaire sera transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) mise en place dans la branche des Travaux Publics.

Fait à <LIEU>, le <DATE>, en <À COMPLÉTER> exemplaires.

**Signatures des parties**

**Notes et explications :**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Préambule**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Les conventions ou accords collectifs doivent contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu (C. trav., art. L. 2222-3). L'absence de préambule n'est toutefois pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. Dans la pratique, le préambule se présente le plus souvent comme une simple déclaration d'intention ou un simple exposé des motifs, sans valeur normative, et une présentation succincte de l’accord pour faciliter son appropriation par les salariés. Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que s’il contient un engagement ferme, la Cour de cassation lui reconnaît la même force obligatoire qu'à l'accord proprement dit (Cass. soc., 7 mai 2008, n° 06-43.989). |

**Article 1 – Objet de l’accord**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 | Dans la mesure où le plafond du dispositif d’annualisation du temps de travail, fixé à 1607 heures, a été supprimé pour être remplacé par un seuil de déclenchement des heures supplémentaires, il est possible d’organiser le temps du travail sur une base moyenne supérieure à 35 heures.Toutefois, l’horaire collectif hebdomadaire de travail ne peut pas être inférieur à 35 heures en moyenne sur l’année puisqu’un tel dispositif reviendrait à imposer aux salariés un temps partiel annualisé. La durée sur l’année ne peut donc être inférieure à 1607 heures. |
| 3 | Le dispositif d’aménagement du temps de travail peut porter sur une période supérieure à la semaine, sans pour autant dépasser le cadre annuel. Par exemple, la période de référence peut être fixée à 6 mois à l’issue de laquelle les heures supplémentaires seront appréciées.Dans les Travaux Publics, aucun accord collectif de branche n’autorise une période de référence excédant un an (C. trav., art. L. 3121-41 et L. 3121-44). |

**Article 2 – Champ d’application**

|  |  |
| --- | --- |
| 4 | Il est possible de réserver l’aménagement du temps de travail à une partie seulement des salariés dès lors qu’il s’agit d’une « unité de travail ».En conséquence, l’accord collectif peut s’appliquer uniquement au personnel occupé sur les chantiers, les salariés travaillant en atelier ou dans les bureaux restants soumis à un horaire fixe. Lorsque l’aménagement du temps de travail s’applique aux ETAM et/ou aux cadres, il est recommandé d’ajouter la mention proposée suivante « à l’exception des salariés bénéficiant d’un forfait annuel en jours ». Il convient également de s’interroger sur l’opportunité de soumettre les jeunes travailleurs aux dispositifs d’annualisation. En effet, ces derniers suivent un régime particulier de durée de travail (pour plus d’informations, voir [BI n° 17 , Formation n° 2 du 24 janvier 2019](https://www.fntp.fr/infodoc/formation/choisir-lalternance/le-contrat-dapprentissage/jeunes-travailleurs-derogation-de)).  |
| 5 | Pour éviter toutes difficultés de gestion, notamment lorsque l’entreprise occupe des travailleurs en CDD ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, il est recommandé d’appliquer l’accord collectif d’aménagement du temps de travail à ces catégories de travailleurs.Toutefois, pour ceux dont le contrat de travail a une courte durée, l’application d’un dispositif d’aménagement peut s’avérer contraignant. C’est pourquoi nous conseillons d’inscrire une durée initiale de contrat minimale conditionnant l’application d’un tel dispositif. Pour rappel, l’article 3 de l’accord de branche du 27 mars 2000 relatif à l’application de l’aménagement et de la réduction du temps de travail aux intérimaires précise que la modulation est applicable aux salariés intérimaires ayant un contrat de mission d’une durée **au moins égale à 4 semaines**.  |

**Article 3 – Période de référence**

|  |  |
| --- | --- |
| 6 | La période pouvant servir de base à l’aménagement du temps de travail peut être n’importe quelle période de 12 mois consécutifs, ou moins ; ce qui ne correspond pas nécessairement à une année civile.Pour des questions de gestion, vous pouvez donc décider de choisir la période de prise des congés payés : du 1er mai de l’année N au 30 avril de l’année N+1.  |

**Article 4 – Heures supplémentaires**

|  |  |
| --- | --- |
| 7 | Pour éviter que toutes les heures supplémentaires réalisées par le salarié au cours de la période de référence soient rémunérées à l’issue de celle-ci, le présent accord permet de fixer un seuil hebdomadaire supérieur à 35 heures, appelé aussi « limite haute », au-delà duquel les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées le mois considéré et déduites des heures supplémentaires décomptées à la fin de la période. Il convient d’indiquer dans la cellule ce seuil, qui peut correspondre à la limite haute de modulation prévue à l’article 7. Toutefois, il serait paradoxal de mettre le nombre 48 heures dans la mesure où les salariés ne peuvent pas travailler plus de 48 heures dans semaine. |
| 8 | Si la période de référence est annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est celui de **1607 heures**. Si la période de référence est inférieure à un an, vous devez choisir la seconde option qui indique que constituent des heures supplémentaires, celles effectuées au-delà d’une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence (C. trav., art. L. 3121-41). |
|  | **INFORMATIONS**Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, fixé dans le secteur des Travaux Publics à 145 heures pour les salariés dont la durée du travail est annualisée (180 heures pour les autres), ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (C. trav., art. L. 3121-30).Une convention ou un accord collectif d’entreprise ou d’établissement peut fixer un contingent d’heures supplémentaires différent ; et déterminer la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos (C. trav., art. L. 3121-33). En tout état de cause, cette dernière ne peut être inférieure à :* 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel dans les entreprises employant 20 salariés au plus ;
* 100 % de ces heures dans les entreprises employant plus de 20 salariés.

À défaut d’accord collectif fixant les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire, il convient de respecter les modalités fixées par décret (C. trav., art. D. 3121-18 à D. 3121-23) et les points suivants : * Ouverture du droit à la contrepartie dès que 7 heures de repos sont acquises.
* Le repos doit être pris dans un délai maximum de 2 mois à compter de l’ouverture du droit, sous réserve des conditions de report.
* La demande du bénéfice du repos est formulée par le salarié au moins une semaine à l’avance. Elle précise la date et la durée du repos. Dans les 7 jours qui suivent la réception de la demande, l’employeur fait connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des représentants du personnel, les raisons relevant d’impératifs liés au fonctionnement de l’entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce cas, l’employeur propose au salarié une autre date à l’intérieur du délai de 2 mois.
* Lorsque pour ces mêmes raisons, il est impossible de satisfaire plusieurs demandes simultanées, les demandeurs sont départagés selon l’ordre de priorité suivant :
	+ les demandeurs déjà différés ;
	+ la situation de famille ;
	+ l’ancienneté dans l’entreprise.

En tout état de cause, la durée pendant laquelle la contrepartie peut être différée par l’employeur ne peut excéder 2 mois.* La contrepartie obligatoire en repos peut être prise à la convenance du salarié par journée ou par demi-journée. Celle-ci est déduite du droit au repos à raison du nombre d’heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.
* Elle est assimilée à une période de travail effectif pour les droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n’entraine aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s’il avait accompli son travail.
* La non-demande de prise de la contrepartie par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit. Dans ce cas, l’employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d’un an.
* Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu’il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit, ou avant qu’il ait acquis des droits suffisants pour prendre ce repos, reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis. Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié si celui-ci décède, et a un caractère de salaire.

Les salariés sont tenus informés du nombre d’heures de repos portées à leur crédit par le document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint 7 heures, le document comporte une mention notifiant l’ouverture du droit et le délai maximum de 2 mois pour demander à en bénéficier (C. trav., art. D. 3171-11).  |
|  | Un accord collectif d’entreprise peut fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et à 50 % pour les suivantes. Toutefois le taux retenu ne peut pas être inférieur à 10 %.L’appréciation des huit premières heures dans un cadre supérieur à la semaine n’est pas définie par la réglementation. Une partie de la doctrine estime qu’il convient de diviser le nombre d’heures supplémentaires par le nombre de semaines travaillées. Le chiffre obtenu permettrait ainsi de lisser les heures supplémentaires et d’identifier si ce seuil est dépassé.Aussi, par souci de gestion, la rédaction que nous avons adoptée permet d’appliquer un taux unique pour l’ensemble des heures supplémentaires. La différence de taux opérée par l’article L. 3121-36 du Code du travail entre 25 % et 50 % est abandonnée. Dans le cas où vous souhaitez réintroduire cette différence, nous vous recommandons de préciser le seuil à partir duquel les heures supplémentaires sont majorées par un taux à 50 % ou autre.   |

**Article 5 – Travail de nuit**

|  |  |
| --- | --- |
| 10 | Dans la mesure où plusieurs régimes des heures de travail de nuit coexistent au sein du secteur des Travaux Publics (voir l’information ci-dessous), nous vous recommandons d’harmoniser les compensations financières octroyées aux salariés pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures. |
|  |  |
|  |  |
|  | **INFORMATIONS**S’agissant du régime des heures de nuit, il ressort des différents accords collectifs applicables dans le secteur des Travaux Publics qu’une distinction est opérée entre : * Travail de nuit exceptionnel :

|  |  |
| --- | --- |
| **OUVRIERS** | Aucune disposition particulière n’est prévue par la CCN et par le Code du travail**Attention** : Des dispositions spécifiques sont prévues par les avenants de spécialité, applicables aux entreprises adhérentes des organisations syndicales signataires (Routes de France, SETVF…) |
| **ETAM** | **Entre 20 heures et 6 heures**, les heures effectuées sont majorées à **100 %**. Cette majoration n’est toutefois pas cumulable avec les majorations pour le travail du dimanche, des jours fériés et des heures supplémentaires. Lorsqu’un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée. |
| **CADRES** | Aucune disposition particulière prévue par la CCN et par le Code du travail |

* Travail de nuit programmé :

L’accord collectif relatif au travail de nuit du 12 juillet 2006 évoque, sans fixer ses contours, la possibilité de recourir à un travail de nuit dit « programmé ». Il indique que le travail de nuit programmé est déterminé au niveau de l’entreprise, après consultation des représentants du personnel, s’il en existe. L’accord ne précise pas ce qu’il faut entendre par « déterminer », mais nous pouvons penser qu’il s’agit notamment de fixer une contrepartie aux heures ainsi effectuées. * Travail de nuit habituel :

Les salariés, peu important leur qualification, bénéficient du statut de travailleurs de nuit lorsqu’ils accomplissent (C. trav., art. L. 3122-5 et L. 3122-16 ; art. 2 de l’accord collectif national du 12 juillet 2006) : * au moins 2 fois par semaine dans leur horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
* ou, au cours d’une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Une compensation financière doit être déterminée au niveau de l’entreprise, après consultation des représentants du personnel, s’il en existe.  |

**Article 6 – Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence**

|  |  |
| --- | --- |
| 11 | Vous devez indiquer la durée collective hebdomadaire moyenne qui a été retenue à l’article 1 du présent accord, et sur la base de laquelle la rémunération mensuelle lissée est calculée.Lorsqu’un salarié n’a pas accompli la totalité de la période de modulation, l’accord collectif doit prévoir les conditions de prise en compte des arrivées et des départs en cours de période pour régulariser la situation de ce salarié (C. trav., art. L. 3121-44). Pour répondre à cette obligation, la rédaction proposée consiste à régulariser la rémunération des salariés concernés sur la base de leur temps réel de travail au cours de la période par rapport à la durée collective moyenne adoptée par l’entreprise, calculée sur le nombre de semaines travaillées (hors congés payés et jours fériés).  |
|  |  |
|  | **EXEMPLE**La durée collective hebdomadaire moyenne retenue est de 35 heures, calculée sur la période du 1er janvier au 31 décembre. La rémunération des salariés dont la durée du travail est annualisée est lissée sur la base de cette durée collective.Pour l’année 2018, la programmation indicative, comprenant 5 semaines de fermeture d’entreprise, était fixée comme il suit :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SEMAINE** | **RÉPARTITION HORAIRE** | **SEMAINE** | **RÉPARTITION HORAIRE** | **SEMAINE** | **RÉPARTITION HORAIRE** |
| 1 | 22 (1 JF) | 17 | 28 | 36 | 42 |
| 2 | 28 | 18 | 14 (2 JF) | 37 | 42 |
| 3 | 28 | 19 | 22 (1 JF) | 38 | 42 |
| 4 | 28 | 20 | 28 | 39 | 42 |
| 5 | 28 | 21 | 22 (1 JF) | 40 | 42 |
| 6 | 28 | 22 | 28 | 41 | 42 |
| 7 | 28 | 23 | 28 | 42 | 42 |
| 8 | 28 | 24 | 28 | 43 | 42 |
| 9 | 28 | 25 | 28 | 44 | 42 |
| 7 | 28 | 26 | 42 | 45 | 42 |
| 8 | 28 | 27 | 42 | 46 | 42 |
| 9 | 28 | 28 | 42 | 47 | 42 |
| 10 | 28 | 29 | 42 | 48 | 42 |
| 11 | 28 | 30 | 42 | 49 | 42 |
| 12 | 28 | 31 | 42 | 50 | 42 |
| 13 | 28 | 32 | CP | 51 | 42 |
| 14 | 22 (1 JF) | 33 | CP | 52 | CP |
| 15 | 28 | 34 | CP | + 1 jour | 7 |
| 16 | CP | 35 | 42 | *CP = congés payés* | *JF = jour férié* |

Un salarié embauché le 23 avril (semaine 17) et dont le nombre d’heures de travail effectif réalisées jusqu’31 décembre 2018 est égal au nombre d’heures programmés, soit 1199 heures, bénéficiera de 100 heures en plus rémunérées au taux normal (ou majorées si vous le souhaitez) au terme de la période de référence. Attention ; ces heures ne sont pas des heures supplémentaires !* Période travaillée : 36 semaines
* Temps de travail effectué (T) : 1199 heures
* Durée moyenne de 35 heures sur la période travaillée (D) : 1099 heures

$$\left(\left(35 heures ×36 semaines\right)+7\right)- \left[\left(35 heures ×4 semaines CP\right) +\left(7 heures ×4 JF\right)\right] = 1267 - \left(140 +28\right)$$* Heures effectuées en plus : 100 heures $\left(T -D\right)$

Le seuil de 1607 heures n’étant pas franchi, ces heures excédentaires sont rémunérées au taux normal |

**Article 7 – Amplitude et limite haute de la modulation**

|  |  |
| --- | --- |
| 12 | Nous recommandons de fixer une limite hebdomadaire, au-delà de laquelle les heures travaillées constituent des heures supplémentaires payées à la fin du mois considéré et déduites des heures supplémentaires décomptées au terme de la période de référence. Cette limite peut être au maximum égale à 48 heures hebdomadaires. Toutefois, dans cette hypothèse, les salariés ne bénéficieront pas d’heures supplémentaires payées au cours du mois considéré dans la mesure où il est interdit d’occuper les salariés au-delà de la durée maximale de travail de 48 heures au cours d’une même semaine, sauf exceptions prévues par le Code du travail. |

**Article 8 – Durées maximales de travail et repos minimaux**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Cet article ne fait que rappeler les durées maximales de travail et les repos minimaux fixés par le Code du travail. À noter que celles-ci sont moins contraignantes que les durées maximales prévues par l’accord national du 6 novembre 1998 sur l’organisation, la réduction du temps de travail et sur l’emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics. En effet, la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est de 45 heures au lieu de 46 heures ; et une durée moyenne hebdomadaire du travail de 43 heures, calculée sur le semestre civil, est prévue alors que le Code de travail n’envisage pas une telle limite.  |

**Article 9 – Programmation indicative**

|  |  |
| --- | --- |
| 13 | Bien que le programme indicatif de la répartition de la durée du travail ne soit plus une clause obligatoire de l’accord collectif, nous recommandons de préparer une telle répartition d’une semaine à l’autre, voire à l’intérieur de la semaine, avant l’ouverture de la période de référence. Ce programme vous permettra d’adapter au mieux l’horaire de travail à l’activité de l’entreprise. En ayant une approche prospective de la durée du travail, vous aurez plus de facilité à anticiper les changements de la répartition et à maîtriser la quantité des heures supplémentaires décomptées à l’issue de la période de référence.Toutefois, cette programmation ne doit pas être nécessairement précise. En effet, lorsque les salariés prennent au moins une partie de leurs congés payés par roulement, il est impossible de déterminer une programmation indicative unique pour tous les salariés. Ne pouvant anticiper les semaines à neutraliser au titre des congés payés, la programmation ne peut organiser la période de modulation que sur les 52 semaines, et non les 47 semaines. Cette situation se complexifie d’autant plus dans les cas où le salarié bénéficie de jours supplémentaires de congés payés, au titre de son ancienneté ou du fractionnement.Il conviendra alors d’ajuster au fur et à mesure les horaires en fonction de la situation des compteurs individuels d’heures (pour un exemple de programmation, voir note 11).  |
| 14 | L’accord collectif doit prévoir les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d’horaires de travail (C. trav., art. L. 3121-44). À défaut de stipulations dans l’accord, le délai de prévenance des salariés est fixé à 7 jours. En l’absence de précisions, il semble s’agir de jours calendaires.Pour éviter l’application de ce délai supplétif, il convient de fixer une durée et les modalités de son décompte (en jours calendaires, ouvrables, ouvrés ou francs).  |
| 15 | Dans le silence des textes, il semble possible de prévoir des délais de prévenance différents selon les circonstances du changement. Vous pouvez également adapter la rédaction proposée par le présent article pour varier les délais de prévenance selon qu’il s’agit d’un changement à la hausse ou à la baisse de la répartition de la durée du travail.  |

**Article 10 – Lissage de la rémunération**

|  |  |
| --- | --- |
| 16 | Le lissage du salaire consiste à verser une rémunération mensuelle indépendante du nombre d’heures de travail réellement effectuées au cours d’une période de paie. Il est donc possible de lisser une rémunération au regard d’une durée collective moyenne supérieure à 35 heures hebdomadaires. Dans une telle situation, la rémunération comportera un lissage du paiement des heures supplémentaires comprises dans l’horaire collectif moyen. Il conviendra alors de la compléter lorsque le nombre des heures supplémentaires décomptées à l’issue de la période d’annualisation est supérieur au nombre d’heures supplémentaires déjà payées au titre du lissage de la rémunération.  |

**Article 11 – Absences**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pour contrôler le temps de travail des salariés, au moins 2 compteurs individuels doivent être tenus : l’un recueillant les heures de travail et la plupart des absences, sauf les congés payés et les jours fériés ; l’autre comptabilisant uniquement le temps de travail effectif.Le premier sert à éviter une récupération interdite des heures perdues en raison d’une absence. En cas d’heures excédentaires, celles-ci sont payées au taux horaire non majoré. Seul le second compteur permet le décompte des heures supplémentaires.  |
|  | **EXEMPLE**Au regard du compteur général, un salarié a enregistré pour une année complète 1640 heures. Son compteur des heures de travail effectif indique qu’il a réalisé 1620 heures pour la même année. Outre sa rémunération, le salarié percevra le paiement de 13 heures supplémentaires (1620 – 1607 heures), et 20 heures non majorées (1640 – 1620 heures). |
|  | Pour insérer une correspondance entre l’absence et son indemnisation, la déduction des heures d’absence rémunérées par l’employeur (en cas d’autorisation d’absence pour événement familiaux ou le maintien de la rémunération pendant les 90 premiers jours d’un arrêt de travail) ou indemnisées par un organisme tiers (les indemnités de congés payés ou les indemnités complémentaires versées en cas de maladie au-delà du 90e jour d’absence) s’effectue en tenant compte de l’horaire collectif moyen.  |
|  | **EXEMPLE**Dans une entreprise, l’horaire moyen de la modulation adopté est de 35 heures, en alternant des périodes hautes de 42 heures et des périodes basses de 30 heures. Un ouvrier, rémunéré 1 850 € par mois pour une rémunération lissée sur la base de 35 heures, prend 1 semaine de congés payés au cours de la période haute. Le montant de la déduction de son absence est de 427 € :* Taux horaire de déduction : $1 850 ÷151,67 =12,20 €$
* Montant de déduction pour une absence d’une semaine : $12,20 ×35 =427 €$
 |
|  | En cas d’absence non rémunérée, la méthode est différente puisque l’accord opte pour une déduction dite au réel, et non une méthode lissée comme ci-dessus. Le taux de déduction de l’absence varie ainsi en fonction du nombre réel d’heures de travail que comporte chaque mois.  |
|  | **EXEMPLE**Le même ouvrier prend 1 semaine de congé sans solde au cours du mois d’octobre 2018 comportant 192 heures au regard de la programmation (4 semaines à 42 heures et 3 jours à 8 heures soit 192 heures). Le montant de la déduction de son absence est de 404,46 € :* Taux horaire de déduction : $1 850 ÷192 =9,63 €$
* Montant de déduction pour une absence d’une semaine : $9,63 ×42 =404,46 €$
 |

**Article 12 – Salariés concernés par le temps partiel modulé**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Lorsque l’accord d’aménagement du temps de travail s’applique aux salariés à temps partiel, il doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail (C. trav., art. L. 3121-44). |
|  | Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée annuelle résultant de l’application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1607 heures (C. trav., art. L. 3121-1). Attention :* la mise en œuvre d’un temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine nécessite l’accord exprès du salarié ;
* la mise en œuvre du dispositif donne lieu à consultation préalable du comité social économique
* et l’employeur doit communiquer au moins une fois par an au CSE un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l’entreprise.
 |

**Article 13 – Répartition du temps de travail pour les salariés à temps partiel**

|  |  |
| --- | --- |
| 17 | Voir note n° 13. |
| 18 | Une convention ou un accord d’entreprise peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Ce délai ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés (C. trav., art. L. 3123-24).Cet accord doit prévoir les contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés.  |
| 19 | L’accord de modulation doit prévoir les modalités de communication et modification des horaires de travail (C. trav., art. L. 3121-44). |
|  | **INFORMATIONS**Concernant la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, aucun accord de branche étendu dans le secteur des Travaux Publics ne fixe une durée inférieure ou supérieure à celle-ci (C. trav., art. L. 3123-19).  |

**Article 14 – Heures complémentaires des salariés à temps partiel**

|  |  |
| --- | --- |
| 20 | Un accord d’entreprise peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu’au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail du salarié à temps partiel et calculée sur la période supérieure à la semaine prévue par le présent accord d’aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 3123-20).À défaut d’accord, le nombre d’heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours de la période de référence ne peut être supérieur au 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée sur cette période (C. trav., art. L. 3121-28).Toutefois les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail, soit 1607 heures lorsque le présent accord adopte une annualisation du temps de travail (C. trav., art. L. 3123-9). |
|  | **INFORMATIONS**Chacune des heures complémentaires accomplies doit donner lieu à une majoration de salaire (C. trav., art. L. 3123-8). Dans la mesure où aucun accord collectif de branche étendu dans le secteur des Travaux Publics ne prévoit un taux de majoration des heures complémentaires différent des dispositions légales, le taux de majoration est fixé à 10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du 10e de la durée de travail contractuelle, et 25 % pour chacune des heures complémentaires réalisées entre le 10e et le tiers de cette durée (C. trav., art. L. 3123-21 et. L. 3123-29). Toutefois, rien n’interdit à l’entreprise de prévoir dans le présent accord des taux de majoration plus favorables. |

**Article 15 – Passage à temps partiel ou à temps plein**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Le Code du travail et la jurisprudence ne prévoient aucune solution pour régler le passage définitif ou temporaire d’un salarié à temps partiel ou à temps plein au cours de la modulation. Pour autant, dans la mesure où la durée du travail des salariés est calculée sur une période supérieure à la semaine, un tel passage affectera la modulation et le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires, Pour y remédier, dans le silence des textes et pour sécuriser la situation, le présent accord opte pour la méthode similaire à celle utilisée en cas d’entrée ou de départ du salarié au cours de la période. Attention : la mise en œuvre d’un temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine nécessite l’accord exprès du salarié. |
|  | **OBSERVATIONS**1. **Passage définitif**

Lorsque le passage est définitif et recouvre au moins le terme de la période de référence, la méthode de régularisation consiste à apprécier distinctement la période de travail à temps plein et la période à temps partiel. à scinder cette période en deux. **Exemple** : Un salarié à temps complet passe à temps partiel le 1er octobre 2018, pour une durée contractuelle de 28 heures modulée et calculée sur la période d’aménagement du temps de travail correspondant à l’année civile. Du 1er janvier au 30 septembre, le salarié a réalisé 1200 heures de travail effectif. Puis, du 1er octobre au 31 décembre 2018, au titre de son temps partiel, il a accompli 340 heures de travail effectif (voir schéma ci-dessous). À l’issue de la période, le salarié percevra :* 17 heures en plus rémunérées au taux normal au terme de la période de référence. Attention, le seuil de 1607 heures n’étant pas franchi, ces heures excédentaires ne sont pas des heures supplémentaires :
	+ Nombre d’heures de travail effectif : 1200 heures
	+ Durée moyenne collective de 35 heures sur la période travaillée (hors jours fériés et congés payés) : 1183 heures

$$\left(35 heures ×39 semaines\right) -\left[\left(35 heures ×4 semaines de CP\right)+(7 heures ×6 jours fériés)\right]$$* 4 heures complémentaires majorées à 10 % :
	+ Nombre d’heures de travail effectif : 340 heures
	+ Durée moyenne contractuelle de 28 heures sur la période travaillée : 336 heures

$$\left(28 heures ×13 semaines \right)-(28 heures ×1 semaine de CP)$$**TEMPS PLEIN****TEMPS PARTIEL**1er janvier 201831 décembre 20181er octobre 2018**1200 heures****340 heures****1607 heures programmées**1. **Passage temporaire**

Le passage temporaire à temps partiel ou à temps plein vise les situations où ce passage couvre un laps de temps dont les dates de début et de fin sont comprises dans la période de référence. Pour que ce laps de temps ne fausse pas les compteurs d’heures, le présent accord opte pour une proratisation de la durée collective de travail identique à celle adoptée en cas de passage définitif.**Exemple** : Un salarié à temps complet bénéficie d’un mi-temps thérapeutique du 4 juin au 30 septembre 2018, soit une durée contractuelle de 17 heures et 30 minutes hebdomadaire.Du 1er janvier au 1er juin 2018, puis du 1er octobre au 31 décembre, le salarié a réalisé 1120 heures de travail effectif. Du 4 juin au 30 septembre 2018, au titre de son temps partiel thérapeutique, il a accompli 245 heures de travail effectif (voir schéma ci-dessous). À l’issue de la période, le salarié percevra :* 7 heures en plus rémunérées au taux normal au terme de la période de référence. Attention, le seuil de 1607 heures n’étant pas franchi, ces heures excédentaires ne constituent pas des heures supplémentaires :
	+ Nombre d’heures de travail effectif : 1120 heures
	+ Durée moyenne collective de 35 heures sur la période travaillée (hors jours fériés et congés payés) : 1113 heures

$$\left(35 heures ×35 semaines\right) -\left[\left(35 heures ×2 semaines de CP\right)+(7 heures ×6 jours fériés)\right]$$* 0 heure complémentaire majorée à 10 % :
	+ Nombre d’heures de travail effectif : 245 heures ;
	+ Durée moyenne contractuelle de 17 heures et 30 minutes sur la période travaillée : 245 heures

$$\left(17,5 heures ×17 semaines \right)-(17,5 heures ×3 semaines de CP)$$TEMPS PLEINTEMPS PARTIEL1er janvier 201831 décembre 20181er juin 2018**700 heures****245 heures****1607 heures programmées**TEMPS PLEIN**500 heures**30 septembre 2018 |

**Article 16 – Entrée en vigueur**

|  |  |
| --- | --- |
| 21 | Un accord d’entreprise est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents (C. trav., art. L. 2261-1). Il est toutefois possible de différer l’entrée en vigueur de l’accord conclu. |
|  | **INFORMATIONS**La mise en œuvre par accord collectif d’un dispositif d’aménagement du temps de travail ne requiert pas l’accord exprès des salariés à temps complet concernés par cette mesure (C. trav., art. L. 3121-43). Toutefois, si la mise en place d’un tel dispositif implique une réduction de la durée du travail, sans compensation salariale, l’aménagement du temps de travail ne s’impose pas aux salariés concernés. Il convient de modifier au préalable leur contrat de travail pour mettre en œuvre ce dispositif (Cass. Soc., 19 nov. 1997, n°95-45.139 ; Cass. Soc., 27 mars 2001, n°99-40.068 ; Cass. Soc., 26 févr. 2003, n°01-43.027 ; Cass. Soc., 12 juill. 2005, n°04-47.265).Attention, l’accord collectif ne s’appliquera aux salariés à temps partiel qu’après avoir recueilli leur accord.  |

**Article 17 – Durée et dénonciation**

|  |  |
| --- | --- |
| 22 | En l’absence de stipulation spécifique, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois (C. trav., art. L. 2261-9). |
| 23 | Une clause peut prévoir une durée déterminée supérieure à 12 mois pendant laquelle l’accord dénoncé continue de produire effet (C. trav., art. L. 2261-10 et L. 2261-11). |
|  | **INFORMATIONS**Les déclarations de dénonciation sont déposées, selon les mêmes modalités que le dépôt de l’accord (voir la note sous l’article 21), par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l’accord qu’elles concernent (C. trav., art. D. 2231-8). |

**Article 18 – Révision**

|  |  |
| --- | --- |
| 24 | L'accord d’entreprise doit prévoir les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être révisé (C. trav., art. L. 2222-5). Sont habilitées à engager la procédure de révision d’un accord d’entreprise (C. trav., art. L. 2261-7-1) :* jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
* à l’issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord.

L’avenant portant révision de tout ou partie d’un accord d’entreprise se substitue de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie. Une fois les formalités de dépôt accomplies, il est opposable à l’ensemble des employeurs et des salariés liés par l’accord d’entreprise (C. trav., art. L. 2261-8). |
| 25 | La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord (C. trav., art. L. 2232-21). Quinze jours au moins avant la date de la consultation, l'employeur communique aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation (C. trav., art. R. 2232-12). |

**Articles 19 et 20 – Suivi de l’accord et clause de rendez-vous**

|  |  |
| --- | --- |
|  | L'accord d’entreprise définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées précédemment n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord (C. trav., art. L. 2222-5-1). |

**Article 21 – Dépôt et publicité de l’accord**

|  |  |
| --- | --- |
|  | La partie la plus diligente des organisations signataires de l’accord d’entreprise en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature (C. trav., art. L. 2231-5).L’accord d’entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne sur le site [Légifrance](https://www.legifrance.gouv.fr/). Il est publié dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires (C. trav., art. L. 2231-5-1).Pour ce faire, le représentant légal de l’entreprise doit déposer via la plateforme [Télé-accords](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) l’accord d’entreprise et les pièces accompagnant le dépôt auprès de la DIRECCTE dans le ressort duquel l’accord a été conclu. Le déposant doit remettre également un exemplaire de l’accord d’entreprise au greffe du conseil de prud’homme du lieu de conclusion (C. trav., art. D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5). Les pièces à joindre au dépôt sont les suivantes (C. trav., art. D. 2231-7) :* la version intégrale signée des parties ;
* une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d’un avis de réception daté de notification de l’accord à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature ;
* une version publiable de l’accord ;
* éventuellement, l’acte d’occultation d’une partie de l’accord d’entreprise ;
* le procès-verbal des résultats de la consultation des salariés visant à valider l’accord, s’il y a lieu.

De plus, l’accord d’entreprise doit être transmis par la partie la plus diligente à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) mise en place au niveau de la branche des Travaux Publics, *via* l’adresse électronique suivante : social@fntp.fr. Cette partie informe les autres signataires de l’accord de cette transmission (C. trav., art. L. 2232-9 et D. 2232-1-2).Pour plus d’information, vous pouvez consulter les bulletins d’informations suivants : * [BI n° 72 - Social n° 43 du 26 juillet 2018 relatif à la procédure de dépôt](https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/negociations-collectives/depot);
* [BI n° 73 - Social n°4 4 du 26 juillet 2018, relatif à la CCPNI](https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/negociations-collectives/cppni).
 |