

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 2 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2450104M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33^[1] du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 15 novembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives notamment aux heures supplémentaires, au travail de nuit, aux jours fériés, au travail à temps partiel et à l'aménagement du temps de travail.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de la cordonnerie multiservice.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 52.7 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;

- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ou d'opération ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- « Heures supplémentaires » (art. 17 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du n° 24 du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Travail de nuit » (art. 18 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 3 novembre 1999 étendu par arrêté du 2 mars 2000) ;
- « Jours fériés » (articles 19 et 20 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Travail le dimanche » ;
- « Temps partiel » (accord du 19 janvier 2015 étendu par arrêté du 5 mai 2015) ;
- « Aménagements du temps de travail » (accord du 5 octobre 2001 étendu par arrêté du 23 juillet 2002 et accord du 14 juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999).

Article 4 | Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

À défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires sont ainsi majorées :

- de 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse ;
- de 50 % à compter de la 44^e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert lorsque la durée de ce repos atteint 7 heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la contrepartie obligatoire en repos peut être prise à tout moment de l'année par journée entière dans un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

Le salarié formule sa demande au moins un mois à l'avance. Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de contrepartie obligatoire en repos.

Article 5 | Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt-deux heures et sept heures du matin, une heure d'interruption payée au salaire moyen de la catégorie de l'intéressé étant accordée pour prendre un repas et se reposer :

- passé minuit, la nuit entière est due ;
- les heures normales de nuit sont majorées de 50 % ;
- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 %.

Article 6 | Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

Il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans lors des jours de fêtes légales.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Article 7 | Jours fériés

Tous les jours légaux fériés habituellement ouvrés seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré.

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1^{er} Mai demeurent applicables.

Article 8 | Travail le dimanche

Les modalités du recours au travail le dimanche et les contreparties accordées aux salariés concernés sont fixées au sein de chaque entreprise conformément aux dispositions légales relatives à la dérogation au repos dominical applicable.

9.1. Salariés concernés

Le présent article s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvrier ou employé. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

9.2. Dispositions contractuelles du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération ;
- la qualification ;
- la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

9.3. Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

9.4. Compléments d'heures (avenants temporaires)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

9.5. Modalités d'organisation du temps de travail

9.5.1. Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 heures 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

9.5.2. Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

9.6. Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

9.7. Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant de leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum d'un mois.

10.1. Secteur de la cordonnerie industrielle**10.1.1. Champ d'application**

Est concerné par le présent article 9.1 l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle, employant moins de vingt salariés et non susceptibles de rentrer dans le champ d'application de tout autre accord d'entreprise.

10.1.2. Mise en application dans l'entreprise

L'employeur fournit au salarié un formulaire de pointage des heures effectuées et de ses jours de repos, ce formulaire devra être cosigné en fin de mois par les deux parties.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation.

La durée maximale absolue du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises.

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

10.1.3. Modalités d'aménagement du temps de travail

L'entreprise a le choix de pratiquer une réduction du temps de travail par horaire collectif (identique pour tous les salariés) ou par horaires individualisés.

1. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours. Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e heure à la 39^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

2. L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspondant à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;
- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

3. L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;
- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;
- 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

4. L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 48 heures. Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 48 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la du mois suivant la fin de période de modulation.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdue.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours à l'avance. Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en conserve le bénéfice. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

5. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^e heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévus aux points 2 et 3 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.2. Autre secteur

10.2.1. Champ d'application

Est concerné par le présent article 10.2, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie, employant moins de vingt salariés, et non susceptibles d'entrer dans le champ d'application de tout autre accord collectif.

10.2.2. Mise en œuvre dans l'entreprise

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et cosigné en fin de mois par les deux parties.

Le nombre d'heures maximal de travail par semaine ne pourra dépasser 42 heures.

10.2.3. Modalités d'aménagement du temps de travail

10.2.3.1. Modalité 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 39^e heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

10.2.3.2. Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.
- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

10.2.3.3. Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés.
- Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.
- Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

10.2.3.4. Modalité 4

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur majoré. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

10.2.3.5. Modalité 5

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^e heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

10.2.4. Repos non pris sur la période de référence

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 5 et 6 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.2.5. Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 9.3 et 9.4 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Article 11 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)