

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A LA SEMAINE DE  
QUATRE JOURS**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société PEYRADE FRANCIS, dont le siège est situé à Zone Induspal, 68 avenue Louis Joseph Gay Lussac à LONS (64140), inscrite au Registre du commerce et des sociétés de PAU, sous le n° 340 349 232, représentée par Monsieur \_\_\_\_\_ en sa qualité de Président,

d'une part,

**ET,**

LES SALARIES DE LA SOCIETE PEYRADE FRANCIS, ayant approuvé le projet d'accord à la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif,

Conformément au procès-verbal de résultats annexé,

d'autre part,

**Il a été convenu le présent accord d'entreprise en application des articles L 2232-21 et suivants du Code du travail :**

**I - PREAMBULE :**

La Société PEYRADE FRANCIS a pour objectif de satisfaire chacun de ses salariés afin que ces derniers puissent s'épanouir au mieux dans leur fonction, en développant un véritable bien-être, au travail tout en préservant la compétitivité économique de l'entreprise.

C'est dans cette optique que la Société PEYRADE FRANCIS a décidé de mettre en place la semaine de quatre jours pour les salariés du secteur fabrication par le biais de cet accord, afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ainsi, au lieu de travailler sur cinq jours, les salariés concernés travailleront sur quatre jours, et bénéficieront d'une journée entière non travaillée supplémentaire.

De l'obtention d'un jour entier de repos supplémentaire dans la semaine découle un droit à la déconnexion plus important, favorable à la santé physique et psychologique des salariés, mais également une meilleure attractivité et une meilleure compétitivité pour l'entreprise, notamment en matière de recrutement.

En l'absence de délégué syndical et de conseil d'entreprise, la Direction de la Société PEYRADE FRANCIS

a proposé à l'ensemble du personnel le présent accord d'entreprise relatif à la semaine de quatre jours. Celui-ci a été communiqué sous forme de projet à chaque salarié de la société, le 14 mai 2024. Chaque salarié a disposé d'un délai de 15 jours calendaires pour le lire, apposer ses remarques, demander des précisions. Un référendum a ensuite été organisé le 3 juin 2024, à l'issue duquel le projet d'accord a été adopté à la majorité des deux tiers du personnel.

**En conséquence, il est arrêté et décidé ce qui suit :**

## **II – CLAUSES GENERALES**

### **ARTICLE 1 - Champ d'application**

#### 1.1 Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés de l'entreprise affectés à l'activité de fabrication.

#### 1.2 Apprentis, alternants, contrats de professionnalisation et stagiaires

Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux stagiaires.

Il en va de même pour les apprentis, les alternants et les contrats de professionnalisation qui sont soumis à des dispositions législatives et réglementaires spécifiques sur la durée du travail en lien avec la formation suivie qui ne leurs permettent pas de bénéficier de la semaine de quatre jours.

#### 1.3 Salariés intérimaires

Le présent accord est applicable aux salariés intérimaires, dès lors qu'ils ont une présence continue dans l'entreprise d'au moins une semaine échue.

### **ARTICLE 2 – Substitution du présent accord aux dispositions collectives applicables**

Le présent accord se substitue aux dispositions du décret du 27 octobre 1936 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 en ce qui concerne la durée du travail dans les industries de la métallurgie et du travail des métaux dont relève la Société PEYRADE FRANCIS.

Cet accord augmente la durée du travail journalière : 8h45/jour contre 8h/jour prévues par le décret du 27 octobre 1936.

Néanmoins, l'augmentation de la durée du travail journalière, permettra l'octroi d'un jour de repos supplémentaire soit 3j/semaine contre 2j/semaine prévus par le décret du 27 octobre 1936.

Les dispositions du présent accord ne porteront pas atteinte aux durées maximales de travail et de repos quotidien imposées par la Convention collective nationale de la Métallurgie.

Les stipulations du présent accord se substituent à celles ayant le même objet résultant d'accords collectifs d'établissement conclus avant son entrée en vigueur dans le champ d'application mentionné à l'article 1 du présent accord.

## **ARTICLE 3 – Modalités d'organisation de la semaine à quatre jours**

### **3.1 – Rappels sur le temps de travail effectif, les durées maximales de travail et minimales de repos**

#### **Le temps de travail effectif et temps de pause**

Il est rappelé par l'article L.3121-1 du Code du travail que la notion de temps de travail effectif s'entend du *"temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles"*.

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. C'est du temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

#### **Les durées maximales de travail et minimales de repos**

En l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les durées maximales de travail pour les salariés de la Convention collective nationale de la Métallurgie, dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations, sont les suivantes :

- La durée maximale quotidienne est de 10 heures portée à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ou toute autre disposition conventionnelle.
- La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une semaine, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Conformément à l'article L.3131-1 du Code du travail et aux dispositions conventionnelles, le repos quotidien a une durée minimale de 11 heures consécutives.

Est également rappelé le principe du repos hebdomadaire, selon lequel il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos hebdomadaire devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

### **3.2 – Mise en place de la semaine à quatre jours**

A compter du 10 juin 2024, notre Société PEYRADE FRANCIS passera à la semaine de quatre jours pour l'un de ses secteurs d'activité : la fabrication.

Les salariés concernés travailleront sur la semaine du lundi au jeudi selon les horaires suivants : 7H30 à 12H30 et 13H15 à 17H.

En ce sens, les salariés travailleront sur une période quotidienne de 8 heures et 45 minutes par jour, respectant alors la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif restera fixée à 35 heures.

### **3.3 – Jours de repos**

Le passage à la semaine de quatre jours induit l'obtention, pour les salariés, d'un jour de repos supplémentaire dans la semaine.

Notre société ne souhaitant pas le fractionnement de ce jour hebdomadaire non travaillé pour le bon fonctionnement de son activité, il a été fixé au vendredi de chaque semaine.

### **3.4 – Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires réalisées par les salariés concernés par le passage à la semaine de quatre jours, seront décomptées à compter de la 36<sup>ème</sup> heure.

Elles devront être accomplies uniquement le vendredi matin de 7h30 à 11h30 afin de ne pas dépasser, sur les jours de la semaine travaillés, la durée maximale de travail quotidienne fixée à 10 heures.

Pour rappel, la majoration du taux horaire sera de 25% pour les 8 premières heures (36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> heure) et de 50% pour les heures suivantes.

Également, conformément aux dispositions conventionnelles, le contingent annuel est de 220 heures ou 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà des contingents, la contrepartie en repos sera égale à 50% de ces heures.

### **3.5 – Congés payés et jours fériés**

Les congés payés s'acquièrent chaque année du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai et se prennent chaque année du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

Chaque salarié obtient 2.083 jours ouvrés de congés payés par mois, soit un total de 25 jours ouvrés par an, ce qui équivaut à 5 semaines de congés payés.

Le passage à la semaine de quatre jours ne modifiera en rien les règles édictées en matière de congés payés. Toutefois, le jour de repos supplémentaire devra être décompté comme un jour de congé payé même s'il n'est pas travaillé. Ainsi, le salarié qui pose une semaine de congés, du lundi au dimanche, devra poser cinq jours et non quatre jours.

Concernant les jours fériés, ils ouvrent droit à une majoration de 50% du salaire de base pour les heures exceptionnellement travaillées.

A noter que la coïncidence entre le jour de repos supplémentaire dans la semaine et le jour férié n'ouvre droit, ni à un repos supplémentaire, ni à une indemnité compensatrice.

### **3.6 – Incidence sur la maladie**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la maladie professionnelle/non professionnelle

ainsi que les accidents professionnels/non professionnels continuent de s'appliquer au sein de la Société PEYRADE FRANCIS.

Le passage à la semaine à quatre jours ne vient en rien remettre en question ou modifier ces dispositions. L'indemnisation des absences ainsi que les dispositions relatives à la corrélation de la maladie avec les congés payés restent identiques.

De la même façon, les règles relatives au congé de maternité et les règles relatives au congé de paternité ne seront pas modifiées par le passage à la semaine de quatre jours.

### **3.7 – L'aménagement d'entretiens réguliers**

La semaine de quatre jours reposant sur une durée de 35 heures hebdomadaires entraîne, pour le salarié, une charge de travail plus condensée que celle répartie sur une semaine de cinq jours. En ce sens, le passage à la semaine de quatre jours peut être, une source de stress et de fatigue pour certains salariés.

De ce fait, notre société organisera des entretiens réguliers avec ses salariés. Ces derniers seront répartis de façon réfléchie et mesurée durant l'année, notamment en période d'activité importante pour la société.

Au cours de ces entretiens, l'employeur fera un point avec ses salariés sur leur état physique et psychologique, en prenant soin d'évaluer un éventuel état de fatigue, de stress, ou encore de surmenage, et les interrogera sur leur façon d'organiser leur charge de travail et de gérer leurs priorités afin d'identifier d'éventuelles difficultés et risques psychosociaux.

Ces entretiens seront retranscrits par écrit et classés.

### **3.8 – Le respect des règles de santé au travail**

Il est rappelé par l'article L.4121-1 et l'article L.4121-2 du Code du travail que l'employeur a une obligation légale de sécurité. Il se doit de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

La semaine portée à quatre jours sur une durée quotidienne de 8 heures et 45 minutes de travail vient augmenter la durée de travail, réduire les temps de pauses formels et informels, et elle vient intensifier le rythme de travail des salariés. L'employeur devra donc évaluer les risques potentiels inhérents à la mise en place de l'organisation du travail sur quatre jours.

Par mesure de prévention, l'employeur mettra en place des actions préventives des risques professionnels identifiés et mettra en œuvre des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés par la semaine à quatre jours. Il veillera, par ailleurs, spécifiquement à la compatibilité de la charge de travail des salariés avec la nouvelle organisation du travail pouvant engendrer une augmentation du risque de stress, lequel peut avoir un impact sur la santé mentale.

L'employeur mettra également en place des actions d'information et de formation au profit des salariés concernés par le dispositif : les nouveaux embauchés, les salariés qui changent de poste de travail et

les travailleurs temporaires.

L'employeur ne pourra s'exonérer de sa responsabilité au titre de l'obligation de sécurité qu'en justifiant avoir pris toutes les mesures prévues aux articles L.4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

### **3.9 - Les tickets restaurant**

La Société PEYRADE FRANCIS attribue des titres restaurants à ses salariés.

Pour rappel, le titre restaurant est un titre de paiement permettant aux salariés, en l'absence de cantine interne, de prendre des repas à l'extérieur. Il ne peut être attribué qu'un seul titre restaurant par jour travaillé et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier.

Ainsi, le passage à la semaine de quatre jours donnera droit à quatre titres restaurants par semaine.

## **III – CLAUSES FINALES**

### **ARTICLE 4 - Entrée en vigueur, durée de l'accord et période probatoire**

Le présent accord s'applique à compter du 10 juin 2024 et pour une période probatoire de 6 mois, soit jusqu'au 9 décembre 2024 sous réserve de son approbation à la majorité des 2/3 du personnel.

Cette période probatoire a pour but d'évaluer le dispositif de la semaine de quatre jours sur notre entreprise et les salariés.

A la fin de cette période, les parties conviennent de se réunir afin de dresser le bilan de son application et de discuter, le cas échéant, de l'opportunité d'adapter certaines de ses dispositions.

Si cette période est concluante, le présent accord sera renouvelé pour une durée indéterminée. A défaut, l'organisation du temps de travail et les horaires de travail auparavant en place s'appliqueront de nouveau automatiquement dans notre société, sans aucune formalité.

### **ARTICLE 5 - Suivi de l'accord**

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est prévu des entretiens réguliers avec la direction de la Société conformément à l'article 3.7 du présent accord.

De plus, sous réserve d'une période probatoire concluante, les parties conviennent de se réunir tous les ans suivant l'approbation définitive présent accord afin de dresser le bilan de son application et de discuter, le cas échéant, de l'opportunité d'adapter certaines de ses dispositions.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 30 jours après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

### **ARTICLE 6 - Révision de l'accord**

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions légales en vigueur.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

## ARTICLE 7 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé à l'initiative de la Société PEYRADE FRANCIS dans les conditions fixées par le Code du travail et moyennant un préavis de trois mois.

Le présent accord peut aussi être dénoncé à l'initiative des 2/3 des salariés de la Société PEYRADE FRANCIS dans les conditions fixées par le Code du travail et moyennant un préavis de trois mois, sous réserve que la dénonciation soit notifiée à la Société PEYRADE FRANCIS collectivement et par écrit et qu'elle ait lieu dans le mois précédant chaque date anniversaire de la conclusion du présent accord

Lorsque la dénonciation émane de la Société PEYRADE FRANCIS ou des salariés représentant au moins les 2/3 du personnel, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de douze mois, à compter de l'expiration du préavis de dénonciation

## ARTICLE 8 - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail, accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du Code du travail par Monsieur \_\_\_\_\_, représentant légal de la société, dans les conditions suivantes :

- Un exemplaire sera établi au format PDF, dans sa version intégrale signée des parties ;
- Un exemplaire sera établi au format DOCX dans une version anonymisée (sans nom, prénom, paraphe ou signature d'une personne physique) ;

Ces deux versions seront déposées sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire du présent accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Pau.

La direction remettra un exemplaire en version anonymisée du présent accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Métallurgie ([cppni-metallurgie@uimm.com](mailto:cppni-metallurgie@uimm.com)) pour information. Les salariés seront informés de ce dépôt.

Les mêmes dispositions seront prises en cas de modification du présent accord.

Fait à LONS, le 3/06/..... 2024,

Pour la Société PEYRADE FRANCIS  
Monsieur  
Président