ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

Entre les soussignés :

La société ADREXO, dont le siège social est situé Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 inscrite au registre du commerce et des sociétés d'Aix en Provence sous le n°315 549 352 représentée par Madame Nathalie LASTERNAS, Direction des Ressources Humaines

Dénommée ci-après « la Société » ;

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Le SASD, représenté par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

L'UNSA, représentée par Monsieur Pascal GRENOUILLOUX

La CFE-CGC SNCTPP représentée par Jacques COMETS

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

Dénommées ci-après « les Organisations syndicales »,

D'autre part,

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

PV FB
G.R
JC EP
NL

Préambule

Afin de répondre aux exigences de son activité la Société a engagé des négociations avec les organisations syndicales représentatives, en vue de conclure un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail de l'activité colis.

Des réunions se sont tenues les 02 février 2022, les 02, 09 et 23 mars 2022, le 14 avril 2022, 12 mai 2022 et enfin le 2 juin 2022.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit dans la logique d'amélioration des conditions de travail et de rémunération des chauffeurs. Ainsi le présent accord sur la modulation du temps de travail s'ajoute à l'accord signé en janvier 2022 avec les 5 organisations syndicales représentatives, lequel a pour objet le versement d'une indemnité repas journalière nette de 9.5€ pour les chauffeurs et CCL (selon conditions de versement précisées dans l'accord).

IL A ETE ARRETE ET DECIDE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1er – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux catégories de personnels suivantes de la société ADREXO bénéficiant d'un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée en cours d'exécution ainsi qu'à tout nouvel embauché :

- Les chauffeurs livreurs ;
- Les coordinateurs colis locaux (CCL).

Seuls les personnels à temps complet sont visés par le présent accord.

Le présent accord vaut accord collectif. Ce dernier s'appliquera concomitamment à l'accord du 16 mai 2018 jusqu'au terme de ce dernier prévu le 15 mai 2023 inclus.

ARTICLE 2 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS VISES

2.1. Aménagement du temps de travail sur le trimestre

L'environnement concurrentiel ainsi que les fluctuations inhérentes à l'activité de la société induisent une véritable capacité de réaction et d'adaptation aux besoins de la clientèle.

Afin de répondre au mieux à ces exigences qui s'amplifient au fur et à mesure des années, et dans un souci permanent d'assurer une meilleure qualité de service clients, il est apparu nécessaire d'adapter l'activité du personnel à ces variations de charge de travail.

Dans ces conditions, les parties conviennent d'une organisation du temps de travail sur une période de référence trimestrielle, conformément aux articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail.

FB G.P. EP

Le trimestre débute le premier lundi du 1er mois du trimestre et se termine le dimanche suivant la fin du dernier mois du trimestre.

Exemple pour l'année 2022 - 2023 :

- Trimestre 2 : du lundi 5 septembre au dimanche 4 Décembre 2022
- Trimestre 3 : du lundi 5 Décembre 2022 au dimanche 5 Mars 2023
- Trimestre 4 : du lundi 6 Mars 2023 au dimanche 4 juin 2023

Dans le respect des dispositions légales relatives au repos et aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, les salariés à temps plein effectueront un horaire trimestriel de 455 heures de travail (journée de solidarité incluse), à la date de signature du présent accord.

2.2. Programmation indicative

La programmation indicative du temps de travail sera déterminée, pour chaque agence, par la direction de la Société et transmis aux salariés avant le début de la période de référence trimestrielle.

La programmation indicative déterminera pour chacune des catégories de la société, telles que visées à l'article 1er des présentes, et pour chaque trimestre, les horaires hebdomadaires travail.
Elle sera communiquée à chacun des salariés concernés au moins 7 jours avant le début de la période de référence concernée.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours, la programmation indicative pourra faire l'objet de modifications, en cours de période de référence.

Dès lors que le salarié sera volontaire, ce délai pourra être inférieur, sous réserve d'un accord écrit entre les parties.

2.3. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, pour les salariés à temps plein.

2.4. Incidence des absences, arrivées et départs en cours de période

- ***Absences***

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle de référence et payée comme telle, indépendamment des fluctuations d'activité.

Pour les absences ne donnant pas lieu à indemnisation, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

FB G.P. EP

- ***Entrée en cours de période de référence trimestrielle***

En cas d'entrée en cours de période, une régularisation sera effectuée en fin de période de référence, en fonction des heures réellement réalisées et des heures payées.

Les éventuelles heures supplémentaires seront décomptées par rapport à la moyenne de 35 heures calculée exclusivement sur la période de temps de présence travaillée du salarié.

- ***Départ de l'entreprise en cours de période de référence trimestrielle***

En cas de départ de l'entreprise en cours de période, une régularisation sera effectuée sur la dernière paie du salarié, en fonction des heures réellement effectuées et des heures payées.

Les éventuelles heures supplémentaires seront décomptées par rapport à la moyenne de 35 heures calculée exclusivement sur la période de temps de présence travaillée du salarié.

ARTICLE 3 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

3.1. Augmentation de la durée maximale hebdomadaire légale

Les parties conviennent, conformément à l'article L. 3121-23 du Code du travail, d'augmenter la durée maximale hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze semaines consécutives, à 46 heures.

3.2. Décompte des heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires sont décomptées selon les deux seuils suivants :

- En fin de chaque semaine, constitueront des heures supplémentaires celles effectuées à partir de la 42ème heure : lesdites heures supplémentaires seront payées à M+1; et donneront lieu à un paiement majoré à hauteur de 30%.

- En fin de période de référence trimestrielle, constitueront des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 455 heures, déduction faite de celles visées au tiret précédent. Lesdites heures supplémentaires seront réglées sur la paye du mois suivant celui correspondant au terme de la période de référence susvisée et donneront lieu à paiement majoré à hauteur de 25%.

S'agissant des heures supplémentaires visées aux deux tirets précédents, seules les heures supplémentaires effectuées à l'initiative expresse de la Direction ou après validation préalable de la hiérarchie, donneront lieu à paiement majoré.

3.3. Contingent d'heures supplémentaires

Les parties conviennent expressément que le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux catégories de personnels visés à l'article 1er du présent accord est porté à 220 heures par salarié et par an.

FB G.P.

EP

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est calculé sur la période courant du 1er Juin année N au 31 Mai année N+1.

3.4. Contrepartie obligatoire en repos

Le salarié qui serait amené à effectuer des heures supplémentaires, dans les conditions visées à l'article 3.2., au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires défini au 3.3., bénéficiera d'une contrepartie obligatoire en repos.

Compte tenu du nombre de salariés présents dans l'entreprise, la contrepartie en repos est égale à 100% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent.

- Caractéristiques de la contrepartie obligatoire en repos :

Le repos obligatoire est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos portés à leur crédit par une mention sur le décompte du temps de travail.

Les repos seront pris par journée entière, et la journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures afférentes à la journée qui aurait dû être travaillée.

- Conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos :

Les journées de repos sont prises, à l'initiative du salarié et après accord du responsable hiérarchique dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié doit présenter sa demande de repos à l'employeur en précisant la date et la durée du repos souhaité. Il doit également respecter un délai de prévenance de 15 jours.

L'employeur informe le salarié de sa décision dans un délai de 3 jours, après réception de sa demande.

ARTICLE 4 - CONTREPARTIES MONETAIRES

4.1. L'institutionnalisation de la prime « Challenge Peak »

Une fois par an, l'activité colis connait une période de très forte activité intitulé la « peak period ».
Cette période de 1 mois, qui débute à compter du lundi soit de la semaine à cheval sur fin novembre / début décembre soit à compter du 1er lundi du mois de décembre, et qui prend fin le 24 décembre de chaque année, nécessite un fort investissement de tous les chauffeurs livreurs de l'activité colis by Adrexo.

Afin de les mobiliser sur cette période à forts enjeux, il est instauré une prime intitulée « Challenge Peak ».

Cette prime d'un montant brut de 200€ (versée sous réserve que les objectifs individuels soient atteints), couvre l'intégralité de la période Peak, et est versée en une seule fois, au terme de ladite période Peak, c'est-à-dire sur la paie du mois de janvier suivant la période Peak de référence.

FB G.P. PV EP JC ML

Le versement de cette prime est conditionné à l'atteinte d'objectifs d'emports livreurs (nombre de colis distribués par jour) et de qualité (taux de sectorisation).

Par ailleurs, les chauffeurs livreurs sont également challengés sur les sinistres véhicules (sinistres responsables).

Sur ce dernier point, (sinistres) un état des lieux est effectué en amont de la Peak period (état des lieux entrant) et un nouvel état des lieux est réalisé au terme de ladite Peak Period (état des lieux sortant)

Tout sinistre responsable de la part d'un chauffeur livreur sur la période de référence a pour effet d'annuler le versement de la prime « Challenge Peak » quand bien même les autres objectifs (emport et/ou qualité) seraient atteints.

- Si les objectifs « Emport et taux de sectorisation » sont atteints, la prime versée est d'un montant brut de 200 euros.
- Si un seul des deux objectifs est atteint, le montant de la prime est de 100€ bruts

Condition de versement de la prime :

- Être titulaire d'un contrat de travail de chauffeur livreur (CDD ou CDI ou intérimaires),
- Être présent du premier jour au dernier jour de la période de référence définie au présent 4.1., de façon continue, sans absence.

4.2. Grille évolutive des salaires

Une grille évolutive des salaires des chauffeurs livreurs est instaurée.
Cette grille a pour objectif de garantir une évolution graduelle du salaire brut mensuel et de la classification des chauffeurs livreurs à temps complet et à temps partiel, en CDD et en CDI, basée sur la date d'anniversaire individuelle du contrat de travail de chaque salarié.

Ancienneté	Salaire mensuel contractuel pour un temps complet	Niveau classification
Embauche	SMIC	NIVEAU 1.1
Anniversaire 1	SMIC + 27€ BRUTS	NIVEAU 1.1
Anniversaire 2	SMIC + 54€ BRUTS	NIVEAU 1.1
Anniversaire 3	SMIC + 81€ BRUTS	NIVEAU 1.2

Les parties s'accordent notamment sur l'application des dispositions susvisées de l'article 4.2,

- Aux salariés présents à la date d'entrée en vigueur de l'accord, en fonction de l'ancienneté acquise à ladite date, sans effet retro actif,
- Aux salariés embauchés postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord, dans le respect des dispositions prévues audit article.

FB G.P. EP JC RJ NW

Ainsi,

- Les salariés présents à la date d'entrée en vigueur de l'accord et ayant à cette date-là une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 2 ans, bénéficieront d'une majoration du salaire égale au SMIC (salaire actuel) + 27€ bruts
- Les salariés présents à la date d'entrée en vigueur de l'accord et ayant à cette date là une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans, bénéficieront d'une majoration du salaire égale au SMIC (salaire actuel) + 54€ bruts
- Les salariés présents à la date d'entrée en vigueur de l'accord et ayant à cette date-là une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans, auront droit à une majoration de salaire égale au SMIC (salaire actuel) + 81€ bruts, assortie d'un changement de statut du 1.1 au 1.2

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS GENERALES

5.1. Date d'effet - Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée courant du 1er juillet au 5 septembre 2027.
Toutefois, il est expressément prévu que toutes les dispositions, à l'exception de celles définies à l'article 4.2, ne s'appliqueront de manière effective, qu'à compter du 5 septembre 2022.
Le présent accord collectif cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

5.2. Révision

Peuvent demander la révision, l'employeur ainsi que les personnes mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

5.3. Suivi et interprétation

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est créé une commission de suivi constituée des parties signataires, qui pourra se réunir sur simple demande d'une des parties.

En cas d'anomalie ou de difficulté d'interprétation, un membre de la commission pourra, par courrier motivé envoyé en recommandé, à l'autre partie signataire, demander la convocation d'une réunion exceptionnelle.

G.P. EP NV JC FB PV

Cette réunion sera organisée dans les 15 jours suivant la date de réception par l'autre partie.

5.4. Rendez-vous

Les parties conviennent qu'elles se réuniront, à l'issue d'une période d'un an, pour faire le point sur l'application dudit accord et sur son éventuelle révision.

ARTICLE 6 – PUBLICITE DE L'ACCORD

6.1. Diffusion interne

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Une copie sera remise aux institutions représentatives du personnel.

6.2. Publicité

Le présent accord sera déposé à la DREETS ainsi qu'au Conseil de prud'hommes d'Aix-en-Provence, dans les formes et conditions légales en vigueur.

Il sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les panneaux d'information prévus à cet effet.

Fait à Aix en Provence, le 29 juin 2022, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société ADREXO
Nathalie LASTERNAS

Pour les organisations syndicales représentatives

La CAT
Philippe VIROULET

L'UNSA
Pascal GRENOUILLOUX

La CGT
Sébastien BERNARD

Le SASD
Fathallah BOUAMAMA

F.O.
Régis SOUAILLE-JACQUES

La CFE-CGC SNCTPP
Jacques COMETS

FB
RV G.P.

JC EP ML