

ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN MODULE

Entre les soussignés :

La société MILEE, 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 Publicité, représentée par José MIRANDA

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

Dénommées ci-après « les Organisations syndicales »,

D'autre part,

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

IL A ETE ARRETE ET DECIDE CE QUI SUIIT :

ARTICLE 1^{er} – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1.1. Personnels visés

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

- Technicien de distribution / statut Employé / 1.2
- Chef d'équipe mécanisation / statut Agent de maîtrise / 2.1

Il est convenu entre les parties que les collaborateurs des catégories sus visées, déjà en poste au moment de la date de prise d'effet du présent accord, sur la base d'un temps plein fixe, ne seront pas soumis à l'application dudit accord.

Le temps plein modulé ne leur sera applicable que s'ils en font la demande, par courrier recommandé avec accusé de réception, adressé au Service des Ressources Humaines.

Par voie de conséquence, le dit accord sur le temps plein modulé ne s'imposera qu'aux salariés embauchés sur une des catégories susvisées et aux collaborateurs internes évoluant sur une des catégories sus visées, à compter de la date de prise d'effet de l'accord.

1.2. Communication des offres d'emplois

Afin de permettre à tous salarié de candidater sur un poste à temps plein modulé, les offres d'emplois de technicien de distribution et de chef d'équipe seront affichées dans l'ensemble des agences du périmètre du Directeur d'Agence concerné par le besoin (affichage sur tableau d'information prévu à cet effet).

De plus, les salariés présents sur l'agence concernée par l'ouverture d'un poste de technicien de distribution ou de chef d'équipe recevront une communication individuelle.

ARTICLE 2 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS VISES

2.1. Aménagement du temps de travail sur l'année

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 annuelle, conformément aux articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail.

L'année débute le premier lundi du mois de juin de l'année N et se termine le dernier dimanche du mois de mai de l'année N+1

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 annuel de 1607 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 annuelle.

La programmation indicative déterminera pour chacune des catégories de la société, telles que visées à l'article 1^{er} des présentes, la répartition de la durée du travail.

La programmation devra être communiquée à chaque salarié concerné au moins 15 jours ouvrés avant le début de la période de modulation concernée.

Dans un délai de 7 jours ouvrés précédant chaque début de mois civil, il sera adressé à chaque salarié un planning individuel de travail indiquant la répartition du travail entre les jours de la semaine pour le mois à venir, étant entendu que celui-ci pourra faire l'objet de modification en cas de variation d'activité, à condition de respecter un délai de prévenance fixé à 7 jours ouvrés.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, le planning individuel pourra faire l'objet d'une modification, au cours de la semaine concernée dans les cas suivant exclusivement :

- Variation soudaine non prévisible d'activité
- Absence imprévue d'un collaborateur planifié
- Événement climatique et sanitaire
- Incident technique ou logistique inhabituel et imprévu qui perturbe le rythme de production

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.

○ ***Entrée en cours de période de référence annuelle***

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 annuelle***

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. Durées hebdomadaires

La durée minimale hebdomadaire pour un salarié à temps plein est fixée à 24 heures et la durée maximale hebdomadaire à 40 heures.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation s'imputeront sur le contingent annuel et donneront lieu à des majorations pour heures supplémentaires, et s'il y a lieu, au repos compensateur obligatoire visé par les dispositions légales.

En tout état de cause, l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires ne pourra avoir pour conséquence de dépasser la durée maximale du travail hebdomadaire à savoir 48 heures de travail effectif sur une même semaine et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

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 41^{ème} heure : lesdites heures supplémentaires seront payées à M+1; et donneront lieu à un paiement majoré à hauteur de 25%.
- En fin de période de référence annuelle, constitueront des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 1607 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 1^{er} du présent accord est porté à 220 heures par salarié et par an.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est calculé sur la période courant du 1^{er} 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 5 – MESURE ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

La mesure et le contrôle du temps de travail seront effectifs via un outil type badgeuse (PDA). Ce moyen d'enregistrement du temps de travail s'impose au salarié.

Chaque jour travaillé, le salarié doit enregistrer via l'outil ses heures de début et de fin de prise de poste ainsi que tous les temps de pause.

Un décompte du temps de travail sera contresigné par les deux parties de façon hebdomadaire.

Ce décompte du temps de travail permettra de déterminer les éventuelles heures supplémentaires réalisées au cours de la période de modulation.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS GENERALES

6.1. Date d'effet - Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, à compter du lundi 5 juin 2023.

Le présent accord collectif cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

6.2. 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.

6.3. 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.

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

6.4. 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 7 – PUBLICITE DE L'ACCORD

7.1. 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.

7.2. 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 14 Mars 2023, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société MILEE

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 Publicité
José MIRANDA