

ACCORD COLLECTIF RELATIF À LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La **Société COOPTALIS**, SAS au capital social de 76.347,00 €, inscrite au R.C.S. de Lille Métropole sous le n° B 753 670 306, dont le siège social est situé 29, avenue de la Marne – 59290 Wasquehal, représentée aux fins des présentes par Jean-Manuel CROS en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Monsieur Maxime DEGAND en sa qualité de Secrétaire

Monsieur Emmanuel GELLENS en sa qualité de Trésorier

Madame Meriem BOUMEKOUZ, en sa qualité de Secrétaire Adjointe

Madame Amina D'HAeyer en sa qualité de Trésorier Adjointe.

D'autre part.

*MDR EG
HB MD*

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif de pérenniser et moderniser l'organisation du temps de travail jusqu'alors appliquée dans l'entreprise.

Il a été négocié suite à la dénonciation du précédent accord du 5 février 2019.

La direction a souhaité conserver et améliorer lorsque cela était possible les avantages pour les salariés issus du précédent accord en termes de jours de repos octroyés durant l'année, tout en adaptant le cadre général pour assurer une meilleure adéquation de l'organisation aux nécessités et contraintes de l'activité.

La négociation du présent accord s'est ainsi inscrite dans un contexte consensuel visant à concilier les évolutions et besoins légitimes de COOPTALIS et les aspirations sociales des salariés.

Il est rappelé que la Loi reconnaît un rôle prépondérant à l'accord d'entreprise par rapport aux dispositions de la convention collective de branche applicable (en l'espèce, « la convention collective nationale SYNTEC du 15 décembre 1987 -IDCC 1486-») et a instauré au bénéfice des entreprises dépourvues de délégué syndical, la possibilité de négocier un accord avec les élus au CSE.

C'est dans ce cadre qu'intervient le présent accord, lequel a été établi dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur à sa date de conclusion. Il est le résultat des négociations lancées à partir du 31 mars 2023.

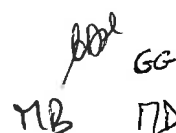
A compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue automatiquement et intégralement à l'ensemble des accords, usages, engagements unilatéraux et toutes autres pratiques concernant la durée du travail et l'organisation du temps de travail applicables au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1^{er}. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société COOPTALIS, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, sans condition d'ancienneté, à l'exception :

- des mandataires sociaux ;
- des cadres dirigeants tels que définis à l'article L.3111-2 du Code du travail,
- de ceux assujettis à une autre modalité, principalement les salariés en convention de forfait-jours,
- des salariés à temps partiel qui ne sont pas concernés par le présent accord dans la mesure où leur durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures.

 GG
MB ND

Article 2. Principes généraux

Il est rappelé que les activités de l'entreprise se différencient entre les métiers réalisés en interne et les consultants en régie dont les spécificités les amènent à travailler régulièrement depuis les locaux des clients.

Cette différenciation induit des réalités différentes en termes de durée du travail et de contraintes horaires qui sont prises en compte par le présent accord.

2.1 L'aménagement du temps de travail

Quelles que soient les missions occupées (interne ou régie), les salariés concernés par le présent accord relèvent d'un aménagement pluri-hebdomadaire dans un cadre annuel (ci-après « annualisation »).

A l'instar du précédent accord de 2019, les parties considèrent en effet qu'un décompte hebdomadaire du temps de travail est inadapté aux réalités de l'activité.

La durée du travail applicable est ainsi répartie et appréciée sur une période annuelle courant du **1er janvier au 31 décembre de l'année**. A titre transitoire, le présent accord ayant vocation à entrer en vigueur en cours d'année, la période de référence pour l'année 2023 sera calculée de manière proratisée à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Sur cette période de référence de douze mois consécutifs (ou de la période transitoire), les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont compensées par les heures effectuées en-deçà de cette durée et par les JRTT prévus à l'article 3 du présent accord, dans la limite annuelle de 1.607 heures.

2.2 Les heures supplémentaires

Il est rappelé que la durée du travail s'entend d'un travail effectif c'est-à-dire du « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

La réalisation d'heures supplémentaires ne peut être effectuée que sur demande expresse de la Direction ou du supérieur hiérarchique. En aucun cas le salarié ne peut effectuer des heures supplémentaires de sa propre initiative.

La réalisation d'heures supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

En tout état de cause, constituent des heures supplémentaires uniquement les heures effectuées au-delà de 1.607 heures annuelles, déduction faite de celles ayant déjà fait l'objet d'une compensation notamment par l'octroi des jours de repos définis à l'article 3.

2.3 Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

Les salariés sont informés selon les moyens de communication interne habituels de leurs horaires hebdomadaires prévisionnels.


MB EG
MD

Toute modification en cours d'année de l'horaire hebdomadaire sera portée à la connaissance du/des salarié(s) concerné(s) au minimum 15 jours calendaires avant son entrée en vigueur par tout moyen.

Article 3. L'attribution des jours de repos

3.1 Détermination du nombre de jours de repos par an

Les salariés amenés à travailler sur l'année au-delà de la durée légale bénéficieront en contrepartie de jours de repos attribués au regard :

- de la durée du travail effectuée,
- du nombre de jours dans l'année,
- du nombre de jours de repos hebdomadaire,
- du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré,
- du nombre de jours ouvrés de congés payés acquis,
- du nombre de jours ouvrés susceptibles d'être travaillés,
- et du nombre de semaines travaillés.

A titre indicatif, au regard de la durée du travail actuellement pratiquée par les collaborateurs en interne et en régie, le calcul pour 2023 sur la base d'une année complète travaillée implique l'attribution de :

- 10 JRTT/an pour les collaborateurs en interne,
- 5 JRTT/an pour les collaborateurs en régie.

Ces nombres sont donnés à titre indicatif et sont susceptibles d'évoluer chaque année en fonction du calendrier et de la durée du travail effectivement pratiquée.

3.2 Modalités d'acquisition des jours de repos et incidence des absences

Les droits à JRTT seront acquis mensuellement et proportionnellement au temps de travail effectif du salarié.

3.3 Incidence des absences, des arrivées et des départs en cours de période

- Entrée en cours d'année

Les salariés embauchés en cours de période bénéficieront d'un nombre de jours de repos au prorata du nombre de semaines de travail effectif.

Au moment de la prise de ces jours, le droit individuel à jours de repos ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée supérieure.

- Sortie en cours d'année

MB ^{bon}
EG
ND

En cas de sortie d'un salarié en cours d'année, un prorata sera également effectué pour la détermination du nombre de JRTT acquis par le salarié à sa date de sortie.

Si le salarié est dispensé d'effectuer son préavis, le prorata du nombre de jours sera effectué à la date où le salarié aurait dû terminer son contrat s'il n'avait pas été dispensé d'effectuer son préavis (hors hypothèse où le préavis n'est pas applicable).

A contrario, si le salarié demande d'être dispensé d'effectuer son préavis, le décompte sera établi à la date de départ de la société.

Le salarié devra obligatoirement poser ses RTT acquis avant la fin de son contrat sauf impossibilité.

En cas, de reliquat à la date de sortie, le salarié percevra une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris aux conditions cumulatives suivantes :

- Le responsable hiérarchique n'a pas mis en demeure le salarié de prendre les JRTT restants,
- La possibilité de prendre les JRTT n'a pas été laissée, dans les faits, au salarié.

Dans le cas où des JRTT auront été exceptionnellement consommés mais non encore acquis, ceux-ci pourront faire l'objet d'une retenue sur le solde de tout compte.

- Absence en cours d'année

Toute absence non légalement assimilée à du temps de travail effectif (exemple : arrêt maladie, congés sans solde etc) donnera lieu à une réduction du nombre de jours de repos à due proportion.

3.4 Modalités de prise des jours de repos

Les jours de repos accordés durant l'année seront pris de la façon suivante :

- Prise obligatoire des jours de repos sur l'année civile sans possibilité de report .

Il ne pourra être dérogé individuellement à cette règle que sur décision de la direction et uniquement pour des salariés justifiant de contraintes particulières n'ayant pas pu permettre la prise des jours de repos acquis (ex : accident du travail, maladie professionnelle).

- Possibilité de prise de ces jours par journée entière ou demi-journée et d'accolement de ces jours entre eux, aux congés payés ou tout autre type d'absence rémunérée ou non en accord exprès avec le supérieur hiérarchique
- Les jours de repos doivent être pris dans la mesure du possible de manière régulière dans l'année. Sauf accord de la direction en année pleine un salarié ne peut prendre plus de 40% des jours de repos au 31 mars de l'année N, 65% avant le 30 juin de l'année N et 90% avant le 30 septembre.
- La pose des jours de repos devra faire l'objet d'une demande auprès de la direction sous un délai minimal de 7 jours ouvrés. Le responsable hiérarchique pourra refuser la prise des jours de repos aux dates demandées pour des raisons de service. Il devra alors proposer aux salariés d'autres dates de prise des jours de repos. A titre exceptionnel, les dates fixées pourront être modifiées par l'employeur en cas de contrainte de service non prévisible sous réserve d'un délai de prévenance d'au minimum 7 jours calendaires.

MB
EG
ND

Il est précisé que les JRTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

3.5 Rémunération

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien de salaire et feront l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire permettant un récapitulatif annuel.

Par ailleurs, la rémunération des salariés concernés par le présent accord fera l'objet d'un lissage sur 12 mois sur la base de 151.57 heures mensuelles pour assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois.

En cas d'absence non indemnisée par l'employeur, la rémunération mensuelle sera déduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures de travail qui auraient dû être effectuées par le salarié sur les jours concernés.

En cas d'absence indemnisée, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

CHAPITRE 2. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 4. Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt, la date d'entrée en vigueur de l'accord est fixée, d'un commun accord, à effet du 1^{er} juin 2023.

Article 5. Révision / dénonciation

Toute modification de l'accord devra faire l'objet de la signature d'un avenant dans les conditions légales en vigueur.

L'accord pourra par ailleurs être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du travail.

Article 6. Modalités de suivi

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu qu'un point d'information du CSE sera effectué chaque année.

En outre, en cas de difficultés éventuelles dans son application, la direction et le CSE se réuniront pour l'étudier et tenter d'y apporter une solution.

BOH EG
MB MD

Article 7. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par la direction sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site du Ministère du Travail, accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du Code du travail.

Il sera également déposé auprès du Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Un exemplaire original de l'accord sera également remis à chaque signataire.

Enfin, l'accord sera affiché sur les panneaux d'information réservés au personnel.

Fait à Wasquehal, le 1^{er} juin 2023

(En 2 exemplaires, un pour chaque partie) (*)

Pour la société COOPTALIS

Jean-Manuel CROS

Pour le CSE

Monsieur Maxime DEGAND en sa qualité de Secrétaire

Monsieur Emmanuel GELLENS en sa qualité de Trésorier

Madame Meriem BOUMEKOUZ, en sa qualité de Secrétaire Adjointe

Madame Amina D'HAERYER en sa qualité de Trésorier Adjointe

Lu et Approuvé
BM accuser

Lu et Approuvé
Lu et Approuvé
"Lu et approuvé"

(*) Parapher chaque page : faire précéder chaque signature de la mention manuscrite "Lu et approuvé, Bon pour accord".

BM *EG*
MB *MD*

