**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE : MOTA/GMS**

**ACCORD ANNUEL D’ENTREPRISE SUR LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL ET L’AMENAGEMENT PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL 2017**

**ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D’ENTREPRISE**

**Entre les soussignés :**

**L’UES MOTA-GMS** composée d’une part, de la société MOTA SAS, enregistrée au Registre du commerce et des sociétés de Marseille sous le numéro 352 729 982 dont le siège social est situé avenue du Douard - Z.I. des Paluds - 13400 AUBAGNE, et d’autre part de la société GMS SAS enregistrée au Registre du commerce et des sociétés de Marseille sous le numéro 507 468 411 dont le siège social est situé 75 avenue de la roubine - Z.I. des Paluds - 13400 AUBAGNE, toutes deux représentées par xxxx yyyy,

D’une part,

Et

**Les organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES :**

* **CFTC**, représentée par son délégué syndical, xxxx yyyy**.**

D’autre part,

**PREAMBULE**

Pour assurer sa compétitivité sur son marché, et par voie de conséquences maintenir (ou développer) l’emploi, les entreprises composant l’UES sont contraintes de rechercher toutes les solutions pour améliorer leurs capacités de réaction aux demandes de la clientèle tout en allégeant leurs surcoûts, sans léser les intérêts réciproques des entreprises composant l’UES et de leurs salariés.

Pour atteindre ce but, il apparaît nécessaire de mettre en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur l’année tel que prévu par les dispositions de l’article L. 3121-44 du Code du travail. Un tel aménagement permet un décompte des heures supplémentaires (et éventuellement de l’activité partielle « chômage partiel ») sur un cadre plus large que le cadre hebdomadaire.

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail, concernant la négociation collective d'entreprise, tout spécialement des articles L. 2242-1 et suivants qui concernent la négociation annuelle obligatoire. Conformément à l’accord de méthode conclu en amont des présentes négociations, au titre duquel il a été convenu de négocier séparément les thèmes visés à l’article L. 2242-5 du code du travail, les parties conviennent par le présent accord, de négocier et conclure un accord collectif portant sur la seule durée effective et l’organisation du temps de travail à l’exclusion des rémunérations dont la négociation a d’ores et déjà abouti.

L'objet du présent accord est donc relatif à la fixation de la durée effective du travail, de l'organisation des temps de travail. L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

**Article 1 – Champ d’application**

L’organisation du temps de travail sur l’année est applicable à l’ensemble des salariés de l’UES MOTA/GMS à temps plein et à temps partiel, titulaires d’un CDI ou d’un CDD.

Les contrats d’apprentissage ou de professionnalisation en sont exclus.

Compte tenu de la mise en œuvre de cette organisation du travail, qui permet d’ajuster le volume de l’horaire de travail et les besoins de la production, l’entreprise veillera en conséquence à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. Lorsqu’il sera procédé à un tel recours, celui-ci pourra se faire de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires.

**Article 2 – Durée effective du travail**

La durée du travail telle qu'elle résulte de l'horaire collectif hebdomadaire de travail en vigueur reste fixée à 35 heures hebdomadaires conformément aux dispositions de l'accord national de branche portant réduction du temps de travail à 35 heures du 28 juillet 1998.

**Article 3 – Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail**

Le présent accord annuel sur l’aménagement du temps de travail est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail.

 **Article 3.1 – Modalités d’aménagement du temps de travail – Période de référence**

Dans le cadre d’un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, les parties décident d’uneorganisation du temps de travail sur l’année, la durée hebdomadaire de travail augmentera ou diminuera, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d’une période de référence de 12 mois de date à date allant du 1er janvier au 31 décembre 2018. Cet aménagement du temps de travail repose sur une alternance de périodes hautes et basses d’activité, selon les besoins et contraintes de l’entreprise et des salariés.

**Article 3.2 – Programmation indicative collective des variations de l’horaire hebdomadaire**

En période de forte activité, l’horaire hebdomadaire pourra atteindre 48 heures par semaine.

En période de faible activité, l’horaire hebdomadaire pourra être ramené à 0 heures par semaine*.*

Pour les salariés à temps partiel, l’horaire contractuel sera amené à varier entre 0 heure et 48 heures.

L’horaire hebdomadaire ne pourra excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Il sera établit pour chaque exercice un calendrier (annexe 1) pour le personnel n’appartenant pas à ceux visé par les annexes 2, 3 et 4 ; un calendrier (annexe 2) visant les bureaux, un calendrier (annexe 3) visant le personnel travaillant en décalé, et enfin un calendrier (annexe 4) visant le personnel travaillant en équipe. Il pourra également, le cas échéant, être établi des calendriers individuels, comme par exemple pour les personnes travaillant à temps partiel. Un calendrier prévisionnel de la répartition de la durée du travail et des horaires de travail au titre de l’exercice 2018 sera présenté pour consultation aux délégués du personnel lors de la prochaine réunion de la DUP.

Cette programmation n’est qu’indicative, elle pourra être modifiée par l’entreprise au cours de la période de décompte de l’horaire, afin de l’adapter à l’évolution de la situation économique et aux variations imprévisibles de la charge de travail. Ces modifications éventuelles interviendront en tout état de cause dans les conditions et délais de prévenance visés à l’article 5 du présent accord.

Dans le cadre des variations de l’horaire hebdomadaire, l’horaire journalier pourra être augmenté ou diminué par rapport à l’horaire habituel. Il ne pourra pas excéder 10 heures, sauf pour le personnel des services de la maintenance où cette durée quotidienne maximale de travail pourra être portée à 12 heures dans le respect des dispositions de l’accord de branche du 28 juillet 1998.

Le nombre de jours travaillés par semaine pourra être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail. Cependant, il ne pourra pas excéder 6 jours par semaine civile.

Etant entendu, que généralement les jours travaillés sont du lundi au jeudi, il pourra, en cas d’augmentation de notre activité, être positionné en heures supplémentaires, un maximum de 10 vendredis constituant des semaines de cinq jours travaillés. Ces semaines de cinq jours ne devront pas être consécutives.

Il sera également possible d’ajouter d’autres journées en heures supplémentaires basées sur le volontariat. Les équipes seront constituées, parmi les volontaires, par les responsables de chaque département.

L’horaire hebdomadaire contractuel des salariés à temps partiel variera dans les mêmes conditions et au même rythme que ceux des salariés à temps complet sans que la durée hebdomadaire (ou mensuelle) accomplie par le salarié à temps partiel excède la durée hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat, en moyenne sur la période.

**Article 4 – Rémunération**

Le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année sur une base de 35 heures hebdomadaires pour un salarié à temps complet.

**Article 5 - Conditions et délais de prévenance des changements de durée et / ou des horaires de travail**

La répartition de la durée et / ou des horaires de travail des salariés à temps plein, comme des salariés à temps partiel pourront être modifiées en cas de :

* ***Accroissement ou baisse temporaire d’activité***
* ***Commandes exceptionnelles***

Que la programmation des variations d’horaire soit, collective ou individuelle, au cours de la période de décompte de l’horaire, les salariés seront informés par voie d’affichage des changements de durée ou des horaires hebdomadaires de travail dans un délai minimal de 1 mois avant le changement ; à l’exception des semaines de fermeture pour congés payés où un délai de prévenance de deux mois devra être respecté. Ce délai de prévenance est identique, que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel.

**Article 6 – Modalités pratiques d’encadrement des salariés :**

Pour rappel, le temps de travail effectif est le 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 (art. L. 3121-1 du Code du travail).

Le temps de travail effectif se distingue du temps de travail rémunéré ou indemnisé.

Le temps de travail rémunéré ou indemnisé comprend, outre le travail effectif, des temps d’inactivité tels que, notamment, les congés payés, les absences pour maladie ou accident du travail couvertes par le crédit conventionnel, les absences conventionnelles, les jours fériés.

Ces temps d’inactivité rémunérés ou indemnisés n’entrent pas dans le calcul du temps de travail effectif.

**Article 6.1. – Limites pour le décompte des heures supplémentaires (complémentaires s’agissant des travailleurs à temps partiel)**

**Article 6.1.1 – Salariés à temps plein**

Sont considérées comme des heures supplémentaires et traitées comme telles les heures effectivement réalisées au-delà de 1 607 heures dans l'année.

Si sur la période de décompte des heures effectives de travail, le nombre de ces heures effectives de travail du salarié excède la durée annuelle, compte tenu de la compensation arithmétique des augmentations de l’horaire hebdomadaire en période de forte activité et des diminutions de l’horaire hebdomadaire en période de faible activité, les heures excédant la durée annuelle, égales ou inférieures à la durée annuelle de 1607 heures (pour un temps complet) équivalent à durée légale de travail de 35 heures, sont rémunérées sous forme d’un complément de salaire.

A la fin de chaque mois il sera comptabilisé les heures réalisées en plus du calendrier de base, ces heures qui sont potentiellement des heures supplémentaires seront payées à 100% tout au long de l’année en cours de période de décompte, ceci par exception à la règle du paiement de ces éventuelles heures supplémentaires en fin d’exercice, après réalisation d’un décompte définitif.

Dans le cas où l’horaire annuel de la période de décompte, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l’entreprise, à un droit complet en matière de congés payés légaux et conventionnels, dépasse le plafond de 1607 heures de travail effectif, les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d’heures supplémentaires**.** Elles sont imputées sur le contingent annuel d’heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire, et éventuellement, à une contrepartie obligatoire en repos si les heures considérées en remplissent les conditions*.*

Ce n’est qu’au mois de janvier de l’année suivante que le décompte définitif sera réalisé, et que les majorations des heures supplémentaires effectivement réalisées seront payées le cas échéant.

**Article 6.1.2 – Salariés à temps partiel pluri-hebdomadaire**

Pour les salariés à temps partiel, les heures qui excèdent l’horaire moyen contractuel apprécié sur la période annuelle de décompte retenue à l’article 3.1 du présent accord sont des heures complémentaires à rémunérer sous la forme d’un complément de salaire.

Dans le respect des dispositions de l’accord de branche du 7 mai 1996 étendu, le volume des heures complémentaires disponibles s'apprécie par rapport à la durée annuelle de travail. Le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié à temps partiel ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

**Article 6-3 – Embauche ou rupture du contrat en cours d’année**

Lorsqu'un salarié est embauché en cours de période ou que son contrat est rompu en cours de période annuelle, sa rémunération sera calculée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail et régularisée en lissant le salaire sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, et en décomptant les heures supplémentaires à la fin de l'année (pour le salarié entré en cours d'année) ou au terme du contrat du salarié (pour le salarié dont le contrat est rompu en cours d'année) par comparaison avec un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

 Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l’horaire, il conservera le supplément de rémunération qu’il a perçu par rapport à son temps réel de travail effectif.

Le calcul de l’indemnité de licenciement et celui de l’indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

**Article 6-4 – Absences du salarié en cours de période de référence**

 Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donneront pas lieu à récupération.

S’agissant du nombre d’heures payées en fin d’année, en cas d’absence d’un salarié, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là sont comptabilisées pour l’appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte annuelle, de façon à ce que l’absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de son absence, à l’exception des cas où la législation autorise cette récupération.

Du point de vue de la rémunération, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l’absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d’indemnisation de l’absence, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

**Article 7 – Durée de l’accord**

Conformément aux termes de l’accord de méthode conclu, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société (soit l’année 2018), pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2018.

Au terme de ces douze mois, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

**Article 8 – Conditions de suivi du présent accord**

L'application du présent accord est suivie par la Délégation unique du personnel de l’UES, dans ses attributions de Comité d'entreprise, à laquelle les sociétés composant l’UES communiqueront avant la fin du troisième trimestre de l’année 2018 (fin septembre 2018) un premier bilan de l’application du présent accord.

La Délégation unique du personnel de l’UES, dans ses attributions de Comité d'entreprise, est par ailleurs régulièrement informée de l’accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel et en tout état de cause, consultée, au titre des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel.

**Article 9 - Clause de rendez-vous - Renouvellement - Révision de l’accord**

Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard, deux mois avant l'issue de la période de validité du présent accord pour convenir de son éventuel renouvellement. Toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ du présent accord, qu’elles soient ou non signataires ou adhérentes à l'accord, se réuniront afin de juger de l'opportunité de son renouvellement ou de son abandon, sous la même forme ou sous une forme différente.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d’application par accord entre les parties dans les mêmes formes que le texte initial. L’ouverture d’une négociation en vue de modifier le présent accord suppose le consentement unanime des signataires de l'accord.

Dans cette hypothèse, la demande de révision devra être adressée par courrier recommandé à toutes les parties signataires ou adhérentes au présent accord ainsi qu’à toutes les organisations syndicales représentatives entrant dans le champ du présent accord. Les négociations devront s’ouvrir dans un délai d’un mois suivant la demande de révision. Les organisations syndicales signataires ou adhérentes au présent accord seront cependant seules habilitées à signer l'avenant de révision.

Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

**Article 10 – Dénonciation**

Etant conclu pour une durée déterminée, le présent accord ne peut être dénoncé.

**Article 11 – Formalités**

Conformément à l’article L 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives. Il fera l’objet de publicité.

Le présent accord étant conclu en application des articles L 2232-11 et suivants du Code du travail, il fera l’objet d’un certain nombre de publicités à la diligence de l’entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D.2231 -2 du même code :

* un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire puis à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité,
* un exemplaire en sera déposé au greffe du conseil des prud’hommes de Marseille et deux exemplaires seront adressés à la direction départementale du travail de l’emploi et de la formation professionnelle du siège social, dont un sur support électronique
* enfin, mention de cet accord figurera aux côtés de celle relative à l’existence de la convention collective de branche sur le tableau de la direction.

Fait à AUBAGNE

Le 3 octobre 2017

Sur cinq pages

Fait en *six* exemplaires originaux (1 exemplaire pour la DIRECCTE, 1 exemplaire pour le greffe du Conseil de Prud’hommes, *1* exemplaire pour l’organisation syndicale, 1 exemplaire pour affichage et 2 pour l’entreprise).

 Pour l’UES MOTA/GMS Pour la délégation syndicale CFTC

 xxxx yyyy xxxx yyyy