**SOCIETE MAJ**

#### accord SUR L’AMENAGEMENT DE LA DUREE

**du travail**

Entre :

* la société **MAJ**, Société Anonyme, au capital de 142 515 408,00 €, dont le Siège Social est 31 CHEMIN LATERAL AU CHEMIN DE FER - 93500 PANTIN, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Bobigny, sous le n° B 775 733 835, représentée par **…………………………………** Directeur des ressources humaines, agissant es qualité, ci-après dénommée "L’ENTREPRISE" ;

**d'une part,**

et

* l’organisation syndicale C.F.T.C. de la Société MAJ, représentée par **…………………………….**, délégué syndical central.

**d'autre part.**

**PREAMBULE**

Dans la continuité de la fusion de l’établissement de Benesse Maremne au sein de la Société MAJ, la Direction et l’organisation syndicale C.F.T.C. conviennent de conclure le présent accord collectif afin de déterminer, comme dans les autres établissements de la Société MAJ, les modalités d’aménagement de la durée du travail du personnel de l’établissement de Benesse Maremne.

Cet accord permet également d’harmoniser les modalités d’aménagement de la durée du travail du personnel de Benesse Maremne avec celles du personnel de l’établissement d’Anglet qui va être transféré sur l’établissement de Benesse Maremne à compter du 1er juillet 2020.

Les parties ont entendu préciser que le présent accord collectif aura ensuite vocation à s’appliquer au nouvel établissement distinct de la Société M.A.J - *l’établissement de Saint Geours* - l’activité de Benesse Maremne étant à terme transférée au sein dudit établissement, au plus tard en 2021.

Cet accord s’inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.3111-1 et suivants du Code du Travail et de l’accord d’entreprise du 10 décembre 2019 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il est expressément convenu que le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2020.

**TITRE I – CHAMP D’APPLICATION**

L’accord est applicable à l’ensemble du personnel de l’établissement de Benesse Maremne et d’Anglet puis de l’établissement de Saint-Geours *- à compter du transfert de l’activité de Benesse Maremne sur Saint-Geours -* à l’exception des cadres dirigeants tels que définis par l’article L.3111-2 du Code du Travail, qui ne sont pas assujettis à la réglementation sur la durée du travail.

Ces dispositions remplacent les dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail précédemment applicables, et notamment les dispositions applicables aux salariés des centres de Benesse Maremne et d’Anglet.

## TITRE II – MODALITES D’AMENAGEMENT

## DE LA DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu de la spécificité propre à chacun des métiers de l’établissement et de la nécessité de rester proche des besoins de la clientèle, l’aménagement de la durée du travail prend des formes diverses selon les métiers considérés.

**Article 1 – Personnel de production, y compris le personnel en équipe extérieure, personnel ayant une responsabilité d’encadrement en production et Agents de service poids-lourds**

Afin de permettre :

* la prise en compte d’une demande commerciale fluctuante entraînant des périodes d’activité haute et basse,
* d’éviter aux salariés d’éventuelles périodes de chômage partiel en période de faible activité,
* de s’adapter au plus près aux besoins de notre clientèle, dans un secteur très concurrentiel,
* de préserver au mieux les emplois,

il est convenu d’organiser la durée du travail sur l’année civile.

**Article 1.1 – Période de décompte de l’horaire**

De façon à compenser les hausses et les baisses d’activité, l’horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d’une année civile, soit 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées n’excèdent pas le plafond légal annuel qui est fixé à la date de signature des présentes à 1.607 heures. Ce plafond intègre la journée de solidarité.

La période de décompte de l’horaire est l’année civile.

**Article 1.2 – Horaires et Programmation indicative des variations d’horaire**

Un planning prévisionnel des périodes hautes et basses sera établi chaque année au mois de décembre. Ce planning intègre la journée de solidarité correspondant à un travail de 7 heures en plus par an, fractionnée sur l’année. Le respect du plafond légal annuel pourra conduire à individualiser la programmation indicative pour certains salariés en cours de période.

Le CSE sera consulté sur ce planning prévisionnel avant sa mise en place.

La programmation indicative des variations d’horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l’horaire.

**Article 1.3 – Changements d’horaire**

Au cours de l’année, et afin d’adapter l’organisation des horaires aux évolutions d’activité non prévues, la programmation indicative pourra être modifiée après consultation du CSE et d’une information auprès des salariés concernés au plus tard 7 jours calendaires avant la mise en application.

Cependant, en cas exceptionnels (tels que panne de machines, surcroît d’activité imprévisible, installation de nouveaux process ….), le délai de prévenance pourra être porté à 48 heures.

En contrepartie à ce délai de prévenance réduit, les salariés bénéficieront, un fois, de façon forfaitaire au cours de la période objet de la modification des horaires, d’un crédit d’heure de 10 minutes qui alimentera leur compteur d’annualisation.

**Article 1.4 – Durées maximales de travail**

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures et 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

**Article 1.5 – Rémunération mensuelle – Incidence des absences**

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l’horaire contractuel mensuel moyen.

Lorsque, du fait de son entrée ou de son départ de la Société en cours de période de décompte de la durée du travail, un salarié n’aura pas accompli la totalité de la période d’annualisation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

En cas d’absence indemnisée, l’indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d’absence non indemnisée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l’absence, de la rémunération mensuelle lissée.

**Article 1.6 – Heures excédentaires**

Le bilan des heures effectuées devra être vérifié, en fin de période, par rapport à la durée annuelle de référence, ceci au moyen des feuilles d’état de présence et des compteurs intégrés au système de paie.

Dans le cas où la durée annuelle de travail a été dépassée sur la période de 12 mois, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d’heures supplémentaires dont le régime est défini au Titre III.

**Article 1.7 – Heures manquantes**

Dans le cas où en fin de période de 12 mois, le nombre d’heures effectuées est inférieur au plafond légal annuel, l’écart constaté reste acquis pour le salarié.

**Article 1.8 – Non-acquisition de droit à congés payés ou acquisition incomplète**

Le respect du plafond légal annuel implique la prise de jours de congés payés.

Ainsi, pour une année complète il est prévu la prise de 30 jours ouvrables de congés payés.

Or, dans certains cas, comme notamment :

* l’entrée récente dans l’entreprise,
* certaines absences,

un salarié peut ne pas avoir acquis le nombre de jours de congés payés (30 jours ouvrables) prévu dans le mode de décompte du plafond annuel d’heures travaillées.

Il convient de distinguer :

**1. les salariés entrés en cours de période d’annualisation et n’ayant pas acquis de droit à congés payés ou un droit partiel à congés payés :**

Il est convenu, dans cette hypothèse que le plafond annuel d’heures travaillées pour chaque salarié (lui-même proratisé par rapport au plafond applicable pour une période de référence complète) est augmenté du nombre de jours (ramenés en heures) de congés payés non acquis.

**2. Les salariés présents sur toute la période d’annualisation mais n’ayant pas acquis un droit complet à congés payés :**

Il est convenu, dans cette hypothèse, que le plafond annuel d’heures travaillées est augmenté, pour chaque salarié, du nombre de jours (ramenés en heures) de congés payés non acquis.

**Article 1.9 – Report conventionnel des congés payés**

**Cas de report :**

Les reports de congés payés ne peuvent concerner que les salariés qui souhaitent reporter tout ou partie de leurs congés payés d’une année sur l’autre afin de bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés la deuxième année, dans le but de rentrer dans leur pays d’origine, éloigné géographiquement.

Les pays visés au présent article sont les pays extra communautaires auxquels s’ajoutent les DOM-TOM.

**Principe du report :**

En vertu des dispositions de l’article L.3141-22 du Code du Travail, il est convenu, dans les cas de report précités, d’ouvrir la possibilité d’exercer les droits à congés payés, ouverts au titre de l’année de référence, durant l’année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l’année comprenant la période de prise de ces congés.

Ainsi, pour un salarié qui a acquis 5 semaines de congés payés (30 jours ouvrables) du 1er juin N au 31 mai N + 1, la prise de ses congés payés peut être reportée jusqu’au 31 décembre N + 2.

**Conditions et modalités de report :**

Le report de tout ou partie des congés payés est subordonné à la demande écrite du salarié souhaitant en bénéficier et à l’accord exprès de la Direction.

Le report des congés payés ne peut se faire que de l’année N vers l’année N + 1, c'est-à-dire avec une absence ou une prise partielle de congés payés la première année et une prise supérieure à 5 semaines la seconde année.

L’employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, et dans le strict respect des obligations légales relatives aux congés payés, reste décisionnaire de l’octroi ou non du report de ces congés ainsi que des dates de départ, compte tenu des impératifs organisationnels.

Les congés payés reportés sont indemnisés sur la base de la rémunération perçue au cours de la période de la période de référence lors de laquelle ils ont été acquis.

**Incidences sur le plafond annuel d’heures travaillées :**

Durant l’année de report, le total d’heures annuelles travaillées est augmenté du nombre strict de jours (ramenés en heures) de congés payés reportés.

Durant l’année de prise de congés payés, le total d’heures annuelles travaillées est diminué du nombre strict de jours (ramenés en heures) de congés payés reportés.

**Article 1.10 – Salariés à durée déterminée et travailleurs temporaires**

Il pourra être fait recours au travail temporaire dans les cas prévus par la loi, notamment pour surcroît d’activité ne pouvant être absorbé par l’annualisation (période haute) ou pour la saison.

Les dispositions de l’article 1 sont applicables au personnel de production et de maintenance employés à temps plein dans le cadre d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de travail temporaire, dès lors que ledit contrat est un premier contrat conclu pour une durée initiale de deux mois.

La rémunération mensuelle de ces salariés sera lissée sur la base de l’horaire contractuel mensuel moyen.

Le respect de la limite légale de durée du travail fixée dans le cadre de l’annualisation, pourra amener à individualiser la programmation indicative des variations d’horaire des salariés visés au premier alinéa du présent article. Cette programmation indicative individualisée sera communiquée aux salariés concernés et modifiée dans les conditions prévues à l’article 1.3 du présent accord.

Les dispositions de l’article 1.7 ne sont pas applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée ou travailleurs temporaires du fait de la date de leur embauche ou de fin de leur contrat de travail.

**Article 2 – Personnel de Distribution Commerciale tribu**

Cela concerne les agents de service VL

La durée du travail du personnel de distribution commerciale est de 35 heures hebdomadaires est organisée par bloc de 4 semaines, de la façon suivante :

* La semaine « basse » travaillée sur 4 jours a une durée de 29 heures ;
* Les trois semaines « hautes » travaillées sur 5 jours ont une durée de 37 heures.

L’octroi d’un jour de repos au sein d’un bloc de 4 semaines donne lieu à l’établissement d’un planning annuel communiqué au personnel concerné avant sa mise en œuvre.

Les jours de repos, pris obligatoirement par journée entière, ne sont pas cumulables entre eux sur plusieurs périodes et doivent donc être utilisé sur la période de fonctionnement planifiée.

En cas de modification du planning des jours de repos tel qu’établi, la Direction en informe dans toute la mesure du possible les salariés concernés 7 jours avant la prise du repos.

En cas de circonstances exceptionnelles et urgentes, ce délai peut être porté à 24 heures.

**Article 3 – Personnel des bureaux**

La durée du travail est de 35 heures par semaine.

L’organisation de la durée du travail se fait de la façon suivante :

35 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours de travail et d’une durée pouvant varier ente 5 h et 8 h quotidiennes.

L’organisation doit permettre de couvrir des plages horaires de présence de 48 heures par semaine de façon à répondre au plus près aux besoins de la clientèle.

La réalisation de la journée de solidarité correspondant à un travail de 7 heures en plus par an sera définie par la Direction, et pourra correspondre au fractionnement des 7 heures sur l’année ou la suppression d’un jour férié chômé ou la suppression de demi-journées de repos accompagnées ou non d’un fractionnement des heures.

**Article 4 – Personnel commercial**

La durée du travail du personnel commercial est de 35H hebdomadaires sous la forme suivante :

**1°)** Temps de travail hebdomadaire du personnel commercial : **35H45mn.**

**2°)** Octroi de 5 jours ouvrés de repos par an.

La Direction détermine, avec le personnel commercial, chaque début d’année, la période collective de prise des jours de repos pour l’ensemble des personnes concernées, étant précisé qu’un de ces jours correspond à la journée de solidarité et sera donc travaillé.

La prise des jours de repos fait l’objet d’un suivi par le service du personnel du centre.

**Article 5  – Personnel de maintenance,** **personnel ayant une responsabilité d’encadrement en maintenance**

La durée du travail est de 37 heures chaque semaine.

La réalisation de la journée de solidarité correspondant à un travail de 7 heures en plus par an sera définie par la Direction, et pourra correspondre au fractionnement des 7 heures sur l’année ou la suppression d’un jour férié chômé.

## Article 6 – Salariés à temps partiel

**6.1 – Définition** :

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale hebdomadaire (soit aujourd’hui 35 H).

**6.2. – Disposition tendant à favoriser le temps choisi :**

Afin de répondre aux préoccupations des salariés et de favoriser, dans toute la mesure du possible, le passage d’un temps partiel à un temps complet et inversement, toute demande dans ce sens sera étudiée par la Direction en conformité avec les dispositions légales applicables. Le salarié transmettra sa demande à son supérieur hiérarchique. Une réponse sera apportée au salarié lors d’un entretien qui se tiendra dans un délai maximum d’un mois à compter de la demande. La réponse sera confirmée par écrit.

**6.3. – Heures complémentaires :**

Le nombre d’heures complémentaires qui pourra être effectué par un salarié à temps partiel représentera au maximum un tiers de la durée hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail du salarié à temps partiel.

Ces heures complémentaires seront rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective ou à défaut de l’article L.3123-29 du Code du Travail.

## Article 7 – Travail effectif

Le temps de travail effectif s’entend conformément à la loi.

## Article 8 – Pauses

Les pauses, lorsque le salarié dispose librement de son temps libre et n’est pas susceptible d’être rappelé à son poste de travail, ne sont ni rémunérées, ni assimilées à du temps de travail effectif.

Toute personne travaillant de façon ininterrompue (travail posté) pendant   
6 heures doit bénéficier d’un temps de repos de 20 minutes consécutives.

## Article 9 – Suivi et contrôle de la durée du travail

Le personnel de production, les employés et agents de maîtrise, le personnel de distribution commerciale et les techniciens de maintenance sont occupés selon l’horaire collectif affiché.

**TITRE III : DISPOSITIONS REGISSANT LA REALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

## Article 1 - Heures supplémentaires

Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25 %.

## Article 2 - Contingent annuel d’heures supplémentaires

Le contingent annuel d’heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

## Article 3 - Contrepartie en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel définies ci-dessus, ouvrent droit, en plus de la majoration prévue à l’article 1, à un repos compensateur de 100 %.

Cette contrepartie en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié.

Les modalités de prise de ce repos sont fixées comme suit :

* la possibilité pour un salarié de prendre sa contrepartie en repos lui est ouverte dès qu’il a cumulé 7 heures de repos.
* les salariés seront informés du nombre d’heures de repos portées à leur crédit sur leur bulletin de paie ;
* la date de prise de la contrepartie en repos sera définie par le chef de service en accord avec le salarié. A défaut d’accord, le chef de service fixera la date de prise de la contrepartie en repos qui pourra se faire par journée entière ou par demi-journée. En cas de prise de la contrepartie en repos pour une durée inférieure à 7 heures, le salarié devra cumuler 7 heures pour que son droit à repos soit de nouveau ouvert.

En cas de rupture du contrat de travail, avant que le salarié ait pu bénéficier de la contrepartie en repos à laquelle il a droit ou avant qu’il ait acquis des droits suffisants pour prendre ce repos, l’employeur versera à l’intéressé, une indemnité correspondant à ses droits acquis.

## Article 4 : le repos compensateur équivalent de remplacement

Conformément aux dispositions de l’article L.3121-33 du code du travail, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent. Ce repos compensateur sera pris selon les modalités de l’article 3.

Dans ce cas, ces heures ne s’imputeront pas sur le contingent d’heures supplémentaires.

**TITRE IV - CONTROLE ET SUIVI DE L’ACCORD**

Les partenaires sociaux seront régulièrement informés du suivi de la mise en œuvre de l’accord.

Un point sur l’application de l’accord sera fait périodiquement à l’occasion de la négociation annuelle sur les salaires, la durée et l’organisation du temps de travail.

**TITRE V – DUREE DE l’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2020.

Toute modification qui fera l’objet d’un accord entre les parties signataires donnera lieu à l’établissement d’un avenant au présent accord.

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l’une ou l’autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge aux autres parties signataires. Le préavis précédant la dénonciation sera de trois mois.

Dans l’hypothèse où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles notamment en matière de durée du travail viendraient à prévoir des dispositions concernant les stipulations du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour en examiner les conséquences.

**TITRE VI – PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent accord sera notifié à l’organisation syndicale représentative dans l’entreprise et sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la formation professionnelle ainsi qu’au Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait à Pantin, le 15 juin 2020

La Société MAJ Le Délégué syndical central CFTC

………………………… ………………………………….