

***Entre la SAS BL QUINCAILLERIE et l’intégralité de ses filiales entrant dans le champ de l’Unité Economique et Sociale***

*Code NAF 4674A*

Dont le siège social est situé  Route de Plancoët – BP 70249 – 22402 LAMBALLE

Représentée par  en sa qualité de Président

Pour les SIREN suivants :

320 052 889 (SAS BL QUINCAILLERIE)

820 437 077 (SAS BOSCHAT LAVEIX)

350 983 474 (SAS IMPAR)

D'une part,

Et

***L’organisation syndicale représentative CFTC***

Représentée par , délégué syndical

***L’organisation syndicale représentative CFDT***

Représentée par , déléguée syndicale

D’autre part

Il a été conclu le présent accord

**Préambule**

L’accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 défini la qualité de vie au travail comme  «*un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l’ambiance, la culture de l’entreprise, l’intérêt du travail, le sentiment d’implication et de responsabilisation, l’équité, un droit à l’erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail permettant de concilier les modalités de l’amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l’entreprise».*

L’objet de cet accord est donc de promouvoir la qualité de vie au travail au sein de l’UES Boschat Laveix Quincaillerie, de fixer des objectifs de progression et de déterminer des actions permettant d’atteindre ces objectifs, en y associant des indicateurs pour évaluer l’effet des actions mises en œuvre. Cet accord contribue au développement du bien-être au travail au sein de l’UES par une meilleure appréhension de notre environnement économique fluctuant d’une part et des conditions de réussite conduisant à un meilleur épanouissement professionnel de nos collaborateurs.

**Article 1er**. **– Champ d’application**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2242-1 du Code du travail.

Son champ d'application est l’unité économique et sociale Boschat Laveix Quincaillerie et concerne l’ensemble des salariés.

**Article 2**. – **Appréhender les enjeux sociaux**

**2-1. Donner du sens au travail effectué**

Dans le cadre de leurs fonctions, les salariés doivent avoir une compréhension de leur rôle dans l’organisation de leur service, connaître les objectifs qui leurs sont assignés et, plus globalement, être informés de la stratégie de l’entreprise.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Informer chaque année le personnel sur les orientations stratégiques de l’entreprise et, plus particulièrement, du service auquel il appartient.
* L’entretien professionnel devra aborder un point spécifique portant sur le positionnement de l’emploi occupé, par le salarié, dans l’organisation de son service.

**2-2. Appréhender le positionnement de l’entreprise**

La compréhension de l’environnement de l’entreprise, de son organisation, de son projet de développement sont autant de facteurs permettant à chaque salarié d’exercer leur activité dans de meilleurs conditions. Il est donc décidé de renforcer l’accès et le partage de ce type d’information.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Communiquer de manière régulière chaque année des informations sur les enjeux de l’entreprise, ses résultats, l’actualité de ses métiers,...

**Article 3. – Favoriser les espaces de dialogue**

**3-1. Droit d’expression**

Les parties considèrent que le droit d’expression des salariés énoncé par les articles L.2281-5 et suivants du Code du travail est de nature à favoriser le dialogue au sein de l’UES Boschat Laveix Quincaillerie, en offrant aux salariés le droit à une expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation du travail.

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l’activité et la qualité du travail dans l’unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l’entreprise.

Elles reconnaissent que la mise en œuvre du droit d’expression des salariés implique la collaboration la plus large de tous et notamment la participation active du personnel d’encadrement.

A cet égard, les partenaires sociaux rappellent qu’un accord d’entreprise a été signé le 17 juillet 2018 sur le droit d’expression.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* La mise en œuvre et le suivi de ce dispositif seront assurés dans les conditions prévues au paragraphe *« Information du CSE, du comité d’entreprise, du CHSCT, des délégués du personnel, des organisations syndicales »* ci-dessus.

**Article 4**. – **Améliorer la qualité des communications**

Les parties rappellent que l’écoute et le respect représentant des valeurs fondamentales de la vie sociale, en particulier, dans l’entreprise. Chaque salarié, quels que soient son statut et ses fonctions, doit observer ces valeurs à travers son comportement et ses relations interprofessionnelles.

**4-1. Usages des Technologies de l’Information et de la Communication (TIC)**

Les outils numériques étant présents dans l’ensemble des systèmes d’organisation et de communication de l’entreprise, une réflexion doit être menée pour définir les modalités d’utilisation, pour éviter les abus, afin de parvenir à un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

A cet égard, l’entreprise rappelle qu’une charte a été mise en place le 20 juillet 2017 sur les modalités d’utilisations des TIC.

Par ailleurs, il est convenu tant faire se peut d’organiser des réunions de travail en visioconférence afin d’éviter des déplacements notamment.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Les modalités d’utilisation des NTIC devront faire l’objet, une fois par, d’une réévaluation par le CSE. (Comité Social et Economique).
* Les modalités d’utilisation des NTIC seront rappelées au salarié à l’occasion de leur entretien professionnel.
* Un bilan de réunions en visioconférences réalisées sera effectué au CSE.

**Article 5. – Télétravail et horaire variable**

Les partenaires sociaux s’engagent à mettre en place, dans les 9 mois à compter de la signature du présent accord, une négociation en vue de conclure un accord d’entreprise portant sur le télétravail et sur la mise en place d’horaire variable tout en assurant la continuité du service client.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Un bilan sera communiqué au C.S.E.

**Article 6. – Améliorer le bien-être au travail**

**6-1. Santé au travail et risque psycho-sociaux**

Les parties reconnaissent que les risques psychosociaux nécessitent de disposer de moyens de prévention adaptés. Dans cette perspective, tous les ans, une étude devra être réalisée à partir des informations et documents déjà existants comme, par exemple, le document unique d’évaluation des risques professionnels et l’exploitation de données figurant dans la BDES.

Ceci étant, il pourra être mis en place des dispositifs spécifiques d’évaluation du stress et des RPS au travers des études / sondages internes portant sur la qualité de vie au travail.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Un bilan de l’étude sera transmis au CSE afin de déterminer, le cas échéant, les actions correctives à mettre en place.
* L’entretien individuel annuel devra aborder un point spécifique portant sur l’équilibre /l’articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

**6-2. Congés supplémentaires**

**6-2-1. Sur le don de jours**

Le don de jours de repos est défini par les articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail.

Ainsi, un salarié pourra céder ses droits à repos, affectés ou non sur son compte épargne temps, à un autre salarié ayant à charge un enfant de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et de soins contraignants, de manière à lui permettre, dans le cadre d’une absence rémunérée, d’être présent à ses côtés.

* + 1. **Condition tenant au salarié bénéficiaire**

Lorsqu’un salarié, répondant aux conditions de l’article L. 1225-65-1 du code du travail, aura épuisé ses possibilités de bénéficier de ses jours de congé ou de repos, il pourra prétendre, sur sa demande, à bénéficier de la procédure de don de jours de repos à un parent d’un enfant gravement malade.

A ce titre, le salarié bénéficiaire devra informer la Direction de son souhait de bénéficier de la procédure de don par l’envoi d’un courrier adressé en LRAR ou remis contre décharge. Ce courrier motivé apportera les justificatifs tenant à l’âge de l’enfant à charge, à sa pathologie, sans que le secret médical ne soit violé, et à la présence indispensable du salarié à ses côtés. Cette justification sera établie par un certificat médical détaillé au sens de l’article L. 1225-65-2 du code du travail rédigé par le médecin qui suit l’enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l’accident.

Dès que la demande sera complète, la Direction mettra en place la procédure décrite au paragraphe ci-dessous.

* + 1. **Ouverture de la procédure de dons**

La direction informera par tout moyen les salariés de l’ouverture et de la durée de la procédure de don.

Les salariés souhaitant renoncer, anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie des jours de congés ou de repos pourront le faire au profit d’un salarié nommément désigné lors de la période d’ouverture du don.

Les salariés intéressés devront alors se manifester auprès de la Direction des Ressources Humaines.

* + 1. **Modalités du don**

Le nombre de jours de repos et de congés auquel chaque salarié, donataire, peut renoncer est limité à 5 jours par an.

Les jours pouvant faire l’objet de dons sont :

* les jours de RTT
* les jours de congés payés
* les jours de congés d’ancienneté ;
* les jours non travaillés pour les bénéficiaires de conventions de forfaits en jours
* les jours de repos compensateurs ;
* les jours de récupération non pris ;
* les jours de repos provenant d’un compte épargne temps ;

Il est rappelé que le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Lors du don de jours, un document sera signé par le salarié concerné attestant de sa renonciation et du nombre de jours donnés. Les jours de congés ou de repos seront déduits du nombre de jours acquis par le salarié donateur.

Il est bien précisé que le don est anonyme, c'est-à-dire que le salarié bénéficiaire ne saura pas quel est, ou quels sont, les salariés ayant donné des jours de repos ou de congés.

Seule la Direction sera informée des noms des donateurs afin d’effectuer les démarches administrative sur la paie.

* + 1. **Utilisation des dons**

Le montant capitalisé par l’intermédiaire des dons permettra de financer, tout ou partie, de la période d’absence du salarié bénéficiaire par le maintien de sa rémunération dans la limite du montant ainsi capitalisé.

Le nombre de jours d’absence financés au profit du salarié bénéficiaire sera déterminé par le montant salarial chargé global des dons de jours de repos ou de congés et le montant journalier de la rémunération chargé du bénéficiaire.

Les versements correspondants donneront lieu à l’établissement d’un bulletin de salaire au profit du bénéficiaire du don, lequel devra s’acquitter sur ces montants des charges salariales et de l’impôt sur le revenu.

La période d’absence ainsi rémunérée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié bénéficiaire tient de son ancienneté. Le salarié bénéficiaire conserve le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant le début de sa période d’absence.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Un bilan de suivi adressé au C.S.E.

**6-3. Pré entretien et post entretien des congés de maternité, d’adoption ou parental**

Pour que le congé de maternité, d’adoption ou parental ne constitue pas une source d’anxiété pour le(a) salarié(e), il est convenu que la Direction s’engage à ce que dans le mois qui précède le départ (dans la mesure du possible) en congé de maternité, d’adoption ou parental à temps plein, quand ce dernier ne fait pas suite à un congé de maternité, un entretien soit réalisé, à la demande de l’intéressé(e), avec sa direction et en concertation avec le service Ressources Humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions relatives :

- À l’organisation du temps de travail jusqu’au départ en congé ;

- Au remplacement du (ou de la) salarié ;

- À la réorganisation des tâches durant le congé.

Aussi, à son retour du congé de maternité, d’adoption ou parental à temps plein, le(a) salarié(e) bénéficiera d’un entretien avec sa direction en concertation avec le service Ressources Humaines, afin d’échanger sur les modalités de retour au sein de l’entreprise

De plus conformément aux dispositions légales le(a) salarié(e) bénéficiera d’un entretien professionnel dans le mois suivant son retour de congé de maternité, d’adoption ou parental.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Un bilan de suivi adressé au C.S.E.

**6-4. Report de congés payés légaux**

Il est convenu que les congés payés légaux acquis par le ou la salarié(e), dans la limite de 25 jours acquis, avant son départ en congé de maternité, d’adoption ou parental à temps plein pourront être reportés, à sa demande écrite, en accord avec le service Ressource Humaine, au retour de congé et durant une période ne pouvant pas excédé une durée de 9 mois à compter du retour du congé. Au terme de cette période de report les congés payés non pris à l’initiative du salarié seront réputés perdus.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Un bilan de suivi adressé au C.S.E.

**6-5. Rentrée scolaire**

Il est convenu que le jour de la rentrée scolaire, les salarié(e)s concerné(e)s pourront en concertation avec son responsable bénéficier d’un aménagement d’horaire. Cet aménagement horaire d’une heure maximum est réservé aux parents d’enfant(s) scolarisé (s) de moins de 12 ans. Cette demande devra être établie par écrit à son responsable au moins un mois avant le jour de la rentrée.

Mise en œuvre / suivi de la mesure :

* Un bilan de suivi adressé au C.S.E.

**Article 7. - Entrée en vigueur-notification-publicité de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera adressé à l’issue du délai d’opposition à la DIRECCTE de l’unité territoriale des Côtes d’Armor et au greffe du conseil de prud'hommes de Saint Brieuc. Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires.

Le personnel est informé du contenu du présent accord par tout moyen d’affichage dans l’Entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

**Article 8. - Dénonciation – révision de l’accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois et selon les modalités suivantes : courrier par LRAR adressé à l’autre des parties signataires.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : courrier par LRAR adressé à l’autre des parties signataires.

Fait en cinq exemplaires à Lamballe, le  07 novembre 2018

**Pour L’UES Boschat Laveix Quincaillerie**

, Président

**Pour l’organisation syndicale CFTC**

, délégué syndical CFTC

**Pour l’organisation syndicale CFDT**

, déléguée syndicale CFDT