ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU

# TEMPS DE TRAVAIL CONCERNANT LA GESTION DE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

## ENTRE LES SOUSSIGNES

Pour Euralis Holding représentée par en sa qualité de

Responsable des Ressources Humaines Siège,

D'une part,

ET

Les Organisations syndicales représentatives, à savoir :

* Pour la CFDT, représentée par,
* Pour la CFTC-CGC, représentées par,

en leur qualité de Délégués syndicaux

D'autre part.

### Préambule

La société Euralis Holding est soumise, dans la plupart de ses fonctions Groupe, à apporter supports et moyens aux métiers des pôles à des niveaux d'activités qui varient naturellement dans l'année. Ainsi, certaines périodes de fortes activités des pôles Semences, Agricole et Alimentaire l'impactent indirectement.

Ces caractéristiques impliquent en toute logique le recours à une main d'œuvre temporaire recrutée sous la forme de contrats à durée déterminée.

Les spécificités de l'activité des pôles dont ni le début, ni la fin ainsi que le rythme journalier ne peuvent être précis en raison de l'impossibilité d'inscrire l'organisation du temps de travail dans les accords le régissant ont donc amené la direction à engager au niveau de chaque UES/DUP une négociation avec les partenaires sociaux, afin de mettre en place un accord spécifique de gestion du temps de travail pour les contrats à durée déterminée et de type saisonnier.

Au terme de la réunion de négociation qui s'est tenue le 9 octobre 2017, les parties à la négociation ont ainsi abouti au présent accord, qui emportent révision et se substitue aux dispositions des accords précédents et à toutes autres dispositions conventionnelles ou d'usages incompatibles avec les présentes dispositions et ont pour objet de permettre d'atteindre un objectif partagé de modernisation des relations de travail, afin d'adapter l'organisation du travail pour maintenir la compétitivité de l'activité par la mise en œuvre une organisation optimisée du temps de travail adaptée.

Le présent accord s'inscrit dans le respect des dispositions légales relatives notamment à la durée et l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Il entrera en vigueur à compter du 01/11/2017. Il s'appliquera à l'ensemble des contrats à durée déterminée du périmètre Euralis Holding.

Le présent accord se substitue à toute pratique, usage, accord atypique ou accord d'entreprise antérieur portant sur le même objet,

## Titre 1 : Dispositions liminaires

### Article 1 : Cadre juridique

• Le présent accord a été établi en tenant compte des dispositions légales, règlementaires, jurisprudentielles et conventionnelles applicables à la date de sa conclusion

Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, les parties se réuniraient afin d'en apprécier les conséquences ainsi que l'opportunité d'une révision des dispositions de l'accord, selon les modalités prévues au présent accord.

### Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Euralis Holding dont le contrat de travail est le contrat à durée déterminée, à l'exclusion des contrats professionnels et apprentissage.

### Titre 2 : Durée du travail - définitions

#### Article 3 : Temps de travail effectif

Les parties conviennent que, pour l'application des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail du présent accord, fa durée du travail s'entend du temps de travail effectif au sens de l'article 1-3121-1 du code du travail, à savoir le temps pendant lequel le collaborateur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il s'agit du temps de travail réellement accompli. Dans le cadre de cette définition, par principe, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sans que cette liste soit limitative, et y compris lorsqu'ils sont rémunérés

1. Les congés ;
2. Les jours de repos et les jours conventionnels 
3. Les absences (maladie, accident...) ;
4. Les jours fériés chômés ,
5. Le temps de trajet du lieu de résidence au lieu d'exécution du contrat de travail et inversement, y compris au lieu occasionnel de travail 
6. Les temps de pause ;

#### Article 4 : Temps de trajet

Conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, les collaborateurs étant amenés à travailler sur un lieu de travail différent de leur lieu de rattachement sont dédommagés •

* En temps : le temps de trajet supplémentaire intègre le temps de travail effectif,
* Sous forme d'indemnités kilométriques : les kilomètres supplémentaires effectués sont remboursés selon la procédure en vigueur.

3/3

#### Article 5 : Durées maximales de travail et repos quotidien et hebdomadaire

En l'état des dispositions légales et règlementaires, les parties conviennent de fixer les durées maximales de travail, conventionnelles suivantes, en temps de travail effectif :

* 10 heures par jour,
* 48 heures par semaine ;
* 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La réglementation en vigueur pour certains services de la société Euratis Holding permet de déroger à ces durées maximales sous réserve d'avoir informé et consulté ra DUP et d'avoir obtenu l'accord de la Direccte.

Les parties conviennent que l'organisation du travail devra respecter les obligations légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire, soit au jour de la signature du présent accord

* Le repos légal quotidien de 11 heures dont le collaborateur pourra bénéficier de manière continue.

Conformément à l'article D.3131-1 du code du travail, l'employeur pourra déroger, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, à cette période de repos minimale en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Dans ces cas, une attribution de périodes au moins équivalentes de repos sera attribuée aux collaborateurs intéressés.

Ce repos pourra néanmoins être réduit à 9 heures au minimum dans les cas limitatifs suivants prévus réglementairement

* surcroît d'activité ;

 activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du collaborateur ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du collaborateur,

 activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes,

* activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, dune période de repos quotidien de onze heures consécutives,

 activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport,

* activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Le repos légal hebdomadaire de 35 heures (soit 24 heures + 1 1 heures de repos quotidien) dont le collaborateur pourra bénéficier de manière continue.

Ce repos hebdomadaire pourra toutefois être réduit jusqu'à 33 heures au minimum compte tenu de la réduction possible du repos quotidien dans les cas limitativement énumérés mentionnés ci-dessus.

#### Article 6 : Organisation de la semaine de travail

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-35 du code du travail, le cadre de la semaine civile est fixé du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Au regard de l'activité de certains services de la société et de leurs périmètres associés, les parties conviennent que la semaine de travail pourra être organisée sur 5 ou 6 jours, compris entre le lundi 0 heure et le dimanche 24 heures.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions relatives au respect des durées maximales de travail et repos quotidien et hebdomadaire

En cas de modification de l'organisation de la semaine de travail, les collaborateurs seront informés par la direction, avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

Toutefois ce délai pourra être réduit à un jour franc pour des raisons d'urgence (commandes particulières, travaux à terminer dans un délai prédéterminé, impératifs clients... 

Dans ce cadre, l'organisation du travail sera envisagée, afin de faire face aux impératifs, par la mise en place d'horaires décalés et d'équipes successives.

#### Article 7 : Organisation du travail en équipe successive ou en horaires décalés

Il est rappelé que le travail par équipes successives est un travail exécuté par des collaborateurs formant des équipes distinctes, qui se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher.

Le travail en horaires décalés permet aux équipes successives de se chevaucher. Les parties entendent, au regard de la nature de l'activité et des besoins de la clientèle, permettre aux activités de fonctionner sur 5 ou 6 jours.

Les parties conviennent de pouvoir de recourir à une organisation du travail en équipe en horaires décalés ou en équipes successives.

### Titre 3 : Modalités d'aménagement du temps de travail

Chapitre 1 : Dispositions applicables

Article 8 : Organisation du temps de travail sur une période déterminée, inférieure à l'année :

L'organisation du temps de travail sur une période déterminée constitue une possibilité ouverte par la loi 11 02008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et reprise par la loi travail du 8 août 2016.

Cette forme d'organisation permet d'aménager le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires étant décomptées à l'issue de cette période.

Dans le cadre des contrats à durée déterminée, selon le motif, la date de fin peut être glissante, résultant d'éléments exogènes lors de la signature du contrat. De ce fait, les parties ont recherché une solution permettant de concilier cette imprévisibilité et le respect des droits du collaborateur en CDD en matière de rétribution d'heures supplémentaires.

Article 8.1 : Période de référence pour les contrats à durée déterminée à date échue.

La période de référence prise en compte est celle de la durée définie par les dates de début ou de fin de contrat. En cas de renouvellement, le calcul d'éventuelles heures supplémentaires sera réalisé par contrat.

Article 8.2 : Durée de travail de référence

La durée de référence hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures pour un collaborateur à temps plein, calculée en moyenne au cours de la période annuelle. La durée de référence annuelle de travail est fixée à 1594 heures de travail effectif (journée de solidarité incluse).

La durée de référence annuelle est réduite au prorata temporis sur la durée du contrat à durée déterminée.

Article 8.3 : Suivi individuel de la durée du travail

La durée du travail de chaque collaborateur fait l'objet d'un décompte précis indiquant le nombre d'heures de travail réalisées quotidiennement, renseigné dans notre logiciel de paie.

Les heures effectuées par les collaborateurs sont validées par le responsable direct, les collaborateurs sont informés du décompte de leur temps de travail selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Article 8.4 : Planification des horaires de travail

Les horaires de travail sont définis collectivement par équipe.

Ils sont portés à la connaissance des collaborateurs par leurs hiérarchies.

L'entreprise informe le collaborateur de toute modification de l'organisation du travail au moins 7 jours calendaires avant la date effective de ce changement.

La modification de l'organisation du travail s'entend comme la modification des jours travaillés et des jours de repos hebdomadaire, à l'exclusion des changements d'heures de début et de fin de poste qui ne sont pas soumis à un délai de prévenance.

Il pourra être dérogé à ce délai de prévenance pour les motifs suivants :

> en cas d'événement imprévisible (besoin de remplacement lors d'une absence non prévue, maladie, accident du travail, pannes machines, incident de circulation le délai sera réduit à un jour.

> en cas de force majeure, comme par exemple les événements pouvant porter atteinte à la sécurité des personnes ou de l'environnement, sans délai applicable.

Les modifications de l'organisation du travail intervenant dans le respect des délais de prévenance ainsi définis s'imposent au collaborateur.

Article 8.5 : Rémunération des heures supplémentaires

Il est rappelé que les heures supplémentaires s'entendent du temps de travail effectif effectué au-delà de la durée annuelle de travail applicable, soit le prorata de la durée annuelle de 1594 heures.

Pour rappel ; les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur demande ou après accord exprès de la hiérarchie. Les collaborateurs ne peuvent pas refuser de faire des heures supplémentaires.

Le paiement des heures supplémentaires n'intervient qu'une seule fois en fin de période.

Les heures supplémentaires feront l'objet de la majoration légale ou conventionnelle en vigueur d'une majoration de 250/0. La majoration sera susceptible d'évoluer à l'avenir en cas d'évolution des accords collectifs, de la convention collective, de la règlementation légale.

Article 8.6: Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle brute sera basée, indépendamment du nombre d'heures de travail effectif réellement réalisé, sur une durée de travail lissée de

 151 ,67 heures s'agissant des collaborateurs travaillant à temps complet ;

#### Article 8.7: Traitement des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et les autorisations d'absence auxquels les collaborateurs ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accidents ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération.

Par ailleurs, les temps non assimilés à du temps de travail effectif n'ouvrent pas droit à la majoration visée à l'article 8.5

## Titre 4 : Dispositions finales

### Article 10 : Durée, renouvellement et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 15 mois, soit jusqu'au 31 janvier 2019.

Il entrera en vigueur au 01/11/2017, après l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord se substitue à toute pratique, usage, accord atypique ou accord d'entreprise antérieur portant sur le même objet.

### Article 11: Suivi de l'accord

Dans le cadre du suivi de l'accord, un bilan annuel sera fait et présenté aux élus de la DUP Siège.

### Article 12 : Révision et dénonciation

* Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées conformément aux dispositions légales applicables.
* Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Pour le surplus, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article 1.2261-10 du Code du travail.

### Article 13 : Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont I au format électronique auprès de la DIRECCTE de Pau Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et non signataire de celui-ci.

En outre, un exemplaire orignal est remis à chaque signataire.

Le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché dans l'entreprise.

Il sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Pau.

Fait à Lescar, le 09/10/2017

(En 7 exemplaires originaux)

#### Pour la Direction d'Euralis Holding

Axelle GLAENZER, Responsable Ressources Humaines Siège

#### Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

Pour la CFTC-CGC