



**AVENANT À L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés :

L'Unité Économique et Sociale Norauto, dont le siège social est situé à Sainghin en Melantois (59262), représenté par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Madame Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Central CFTC
- Monsieur Guillaume LECONTE, en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est conclu l'accord suivant :

## Sommaire :

<b>Préambule</b>	<b>3</b>
<b>Article 1 : Champ d'application de l'avenant</b>	<b>3</b>
<b>Article 2 : Organisation du temps de travail</b>	<b>4</b>
Article 2.1 : Planification des périodes de référence	4
Article 2.2 : Mise en place du planning	4
Article 2.4 : Durée du travail	5
Article 2.5 : Particularité des semaines à 4 jours	5
Article 2.5.1 : Mise en place des S4J	5
Article 2.5.2 : Suivi et bilan des S4J	5
<b>Article 3 : Rémunération</b>	<b>5</b>
<b>Article 4 : Heures supplémentaires</b>	<b>5</b>
Article 4.1 : Seuil de déclenchement des heures supplémentaires	6
Article 4.2 : Les effets des absences sur le décompte d'heures supplémentaires	6
Article 4.3 : La rémunération des heures supplémentaires	6
Article 4.4 : Le paiement des heures supplémentaires	6
Article 4.5 : Contingent d'heures supplémentaires	6
<b>Article 5 : Cas particuliers</b>	<b>7</b>
Article 5.1 : L'arrivée ou de départ d'un salarié en cours de période	7
Article 5.2 : Les absences rémunérées	7
Article 5.3 : Les absences non rémunérées	7
Article 5.4 : Embauche en cours de test	7
<b>Article 6 : Commission de suivi</b>	<b>7</b>
<b>Article 7 : Entrée en vigueur</b>	<b>7</b>
<b>Article 8 : Notification, Dépôt de l'avenant et publicité</b>	<b>7</b>

## Préambule

---

La société NORAUTO étant soumise à une activité commerciale susceptible de varier de manière temporelle et géographique, en raison de la nature de son activité. Un accord sur le temps de travail a été signé en 1998, complété par un avenant daté de 2019, instaurant un système d'annualisation toujours en vigueur.

Toutefois, la direction propose d'envisager un moyen de planification du temps de travail des collaborateurs plus simple et plus compréhensible par tous, avec un système de rémunération lissée, et le paiement des heures supplémentaires mois par mois.

La direction propose la mise en place d'une phase de test préalable, qui permettra de mesurer l'efficacité de cette nouvelle organisation, sans remise en question globale de l'ensemble de l'accord collectif et de l'ensemble des centres auto.

Ainsi, il a été convenu, entre les parties ici signataires, de la mise en place d'une période de test à l'échelle de 8 centres.

En conséquence, le présent document a pour objet d'encadrer la période de test relative à la mise en place d'un système d'aménagement du temps de travail sur une période hebdomadaire, en application des dispositions du code du travail.

## Article 1 : Champ d'application de l'avenant

---

Dans le cadre de cette période de test, 8 magasins se sont portés volontaires pour la mise en place de ce système de temps de travail hebdomadaire. Il s'agit de :

- Aubagne (centre 0015) ;
- Buchelay (centre 0026) ;
- Geispolsheim (centre 0053) ;
- Plaisir (centre 0064) ;
- Illkirch (centre 0110)
- Bobigny (centre 0125) ;
- Saint-Dié-des-Vosges (centre 0892) ;
- Puget-sur-Argens (centre 1232) ;

Cet avenant concerne les salariés, employés et agents de maîtrise non encadrants, à temps plein.

Ces salariés peuvent être en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, dont le contrat de travail a une durée supérieure ou égale à un mois.

## Article 2 : Organisation du temps de travail

---

### Article 2.1 : Planification des périodes de référence

Dans le cadre de cette phase de test temporaire, les périodes de paie ont été désignées comme suivant :

<u>Période de recueil</u>	<u>Paie des heures supplémentaires</u>
du 01/11/2021 au 28/11/2021	Paie de décembre 2021
du 29/11/2021 au 26/12/2021	Paie de janvier 2022
du 27/12/2021 au 30/01/2022	Paie de février 2022
du 31/01/2022 au 27/02/2022	Paie de mars 2022
du 28/02/2022 au 27/03/2022	Paie d'avril 2022
du 28/03/2022 au 24/04/2022	Paie de mai 2022
du 25/04/2022 au 29/05/2022	Paie de juin 2022

Une fois réalisée, le planning sera signé par le collaborateur.

### Article 2.2 : Mise en place du planning

Le planning prévisionnel des horaires de travail, sera communiqué aux salariés, par voie d'affichage et par mail, au moins 15 jours calendaires, et la semaine en cours, en avance.

Ce planning respectera les durées de travail et de repos, telles que définies dans le code du travail et notre convention collective (Convention collective nationale des services de l'automobile, IDCC 1090).

### Article 2.3 : Modification du planning

Prenant en compte la fluctuation de l'activité et l'incertitude de la période actuelle, la Direction se réserve le droit de modifier le planning dans un délai de 7 jours calendaires avant la prise d'effet de la modification des horaires sous réserve d'avoir l'accord du collaborateur concerné.

Cette modification sera communiquée par voie d'affichage, et transmise par mail au salarié.

Il est également entendu que cet article ne concerne pas la mise en place des heures supplémentaires, qui peuvent être demandées le jour même de leur mise en place, à condition de l'accord explicite et écrit du collaborateur.

## Article 2.4 : Durée du travail

A titre indicatif, il est rappelé que le temps de travail des collaborateurs ne pourra dépasser :

- 46 heures par semaines ;
- 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

## Article 2.5 : Particularité des semaines à 4 jours

### Article 2.5.1 : Mise en place des S4J

Au cours de cette période de test, il sera possible pour les collaborateurs qui le souhaitent de demander des S4J : le collaborateur réalise alors les heures prévues hebdomadairement sur 4 jours au lieu de 5.

Si le collaborateur souhaite une semaine spécifique pour la mise en place de sa S4J, il en fera la demande par mail. En cas d'accord du manager, la mise en place de cette S4J sera mise en place en prenant en compte la planification des semaines de travail.

Pour les collaborateurs qui souhaitent bénéficier de S4J, il sera accordé un minimum de 6 S4J sur la période de test.

### Article 2.5.2 : Suivi et bilan des S4J

Dans le cadre de cet accord, il sera demandé aux collaborateurs de se positionner sur leur volonté de pouvoir bénéficier, ou non, des S4J, conformément au document présent en annexe 1.

A l'issue de cet accord, un bilan sera effectué sur le nombre de collaborateurs ayant répondu favorablement aux S4J, sur ceux ayant pu en bénéficier, et dans quelle proportion. Ce bilan sera impérativement transmis à la commission de suivi, à l'expiration du présent accord.

## Article 3 : Rémunération

---

La rémunération mensuelle est lissée sur l'année sur la base de l'horaire de 35 ou 38 heures rémunérées pour un temps complet.

Ainsi, chaque salarié à temps complet percevra *a minima* une rémunération à hauteur de 151,67 h /mois, hors absences.

## Article 4 : Heures supplémentaires

---

Elles ne pourront être réalisées qu'à la demande écrite de la hiérarchie.

Il est également rappelé que les heures supplémentaires ne relèvent pas du volontariat.

#### Article 4.1 : Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Les Parties ont entendu permettre aux salariés de bénéficier du paiement des heures supplémentaires de manière mensuelle, découlant des heures réellement effectuées.

#### Article 4.2 : Les effets des absences sur le décompte d'heures supplémentaires

Seules les heures de travail réalisées au-delà des seuils précédemment fixés constituent des heures de travail supplémentaires majorées.

Les absences non rémunérées ne constituent pas du temps de travail effectif, sauf exceptions prévues légalement ou conventionnellement. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures supplémentaires majorées.

#### Article 4.3 : La rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies donnent lieu à des majorations du taux horaire de base du salaire mensuel moyen sur la base des taux légaux.

Pour rappel, les majoration légales sont les suivantes :

- pour les contrats 35 heures rémunérées : les heures seront majorées à 125% pour les 8 premières heures. Au-delà, elles seront majorées à 150 % ;
- pour les contrats 38 heures rémunérées : les heures seront majorées à 125% pour les 5 premières heures. Au-delà, elles seront majorées à 150 %.

#### Article 4.4 : Le paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile, et payées à la fin de chaque mois M+1 conformément à l'article 3.1 du présent avenant.

#### Article 4.5 : Contingent d'heures supplémentaires

Il est rappelé que les collaborateurs ne pourront effectuer plus de 220 heures supplémentaires par année civile.

## Article 5 : Cas particuliers

---

### Article 5.1 : L'arrivée ou de départ d'un salarié en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de semaine, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire, pour un temps plein, seront considérées comme des heures supplémentaires.

### Article 5.2 : Les absences rémunérées

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et sera valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

### Article 5.3 : Les absences non rémunérées

En cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé ne sera pas récupérable, ni valorisé comme durée de travail. Par conséquent, ce dernier ne sera pas décompté en heures supplémentaires.

### Article 5.4 : Embauche en cours de test

Les contrats de travail feront état de l'annualisation car en fin de test l'annualisation de l'accord en vigueur reprendra effet ; il sera possible au cours du test de prévoir des contrats à 35h ou à 38h dès l'embauche.

## Article 6 : Commission de suivi

---

La Commission de suivi est composée de 3 membres de la Direction de l'entreprise et de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Norauto.

Elle se réunira une fois par mois pour examiner le suivi de ce test.

## Article 7 : Entrée en vigueur

---

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 jusqu'au 31 mai 2022. A cette date, il prendra fin sans autres formalités.

## Article 8 : Notification, Dépôt de l'avenant et publicité

---

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant sera déposé par la Direction de l'UES Norauto, d'une part, sur la plateforme de téléprocédure dénommée



« Téléaccords » accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail et d'autre part en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Le présent avenant sera notifié et transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Enfin, mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Un exemplaire du présent avenant est mis à la disposition de chaque collaborateur auprès de la DRH et sur l'intranet Norauto.

A Sainghin-en-Mélantois, le 02 novembre 2021

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

**Pour l'UES NORAUTO:**

Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet

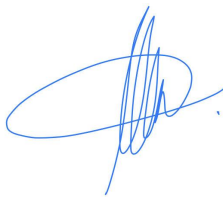


**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFDT ;



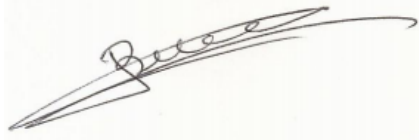
- Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC ;



- Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC ;

- Guillaume LECONTE, en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;

- Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.



**ANNEXE 1 : Modèle de courrier sur le positionnement au sujet des S4J**

Je, soussigné ..... (NOM + Prénom), fait part à la Direction de ma volonté de pouvoir profiter ou non de semaines de travail réparties sur 4 jours.

Je suis informé(e) que cette demande sera traitée en fonction des impératifs organisationnels, et de l'activité commerciale du centre.

Je souhaite pouvoir bénéficier de S4J

Je ne souhaite pas bénéficier de S4J

Si je souhaite bénéficier d'une S4J spécifique, ma demande devra être faite au moins 3 semaines avant, et, par conséquent, la durée contractuelle de mon temps de travail (soit 36 ou 39 heures de présence) sera étalée sur 4 jours.

Fait à .....

le .....

Mme / M. ....

*Signature*