



AVENANT À L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

AM
CB
SA

Entre les soussignés :

L'Unité Économique et Sociale Norauto, dont le siège social est situé à SAINGHIN EN MELANTOIS (59262), représentée par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Unité Économique 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 :

Préambule	3
Article 1 : Champ d'application de l'avenant	3
Article 2 : Organisation du temps de travail	4
Article 2.1 : Planification des périodes de référence	4
Article 2.2 : Mise en place du planning	5
Article 2.3 : Modification du planning	5
Article 2.4 : Durée du travail	6
Article 2.5 : Particularité des semaines à 4 jours	6
Article 2.5.1 : Mise en place des S4J	6
Article 2.5.2 : Suivi et bilan des S4J	6
Article 3 : Rémunération	6
Article 4 : Heures supplémentaires	6
Article 4.1 : Seuil de déclenchement des heures supplémentaires	7
Article 4.2 : Les effets des absences sur le décompte d'heures supplémentaires	7
Article 4.3 : La rémunération des heures supplémentaires	7
Article 4.4 : Le paiement des heures supplémentaires	7
Article 4.5 : Contingent d'heures supplémentaires	7
Article 5 : Cas particuliers	8
Article 5.1 : L'arrivée ou de départ d'un salarié en cours de période	8
Article 5.2 : Les absences rémunérées	8
Article 5.3 : Les absences non rémunérées	8
Article 5.4 : Embauche en cours de test	8
Article 6 : Commission de suivi	8
Article 7 : Entrée en vigueur	8
Article 8 : Notification, Dépôt de l'avenant et publicité	9
ANNEXE 1 : Modèle de courrier sur le positionnement au sujet des S4J	10

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 1999, complété par un avenant daté de 2019, instaurant un système d'annualisation toujours en vigueur.

Plus récemment, la Direction a proposé la signature d'un avenant au temps de travail, instaurant 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 au moment de la paie du mois en cours.

Ce nouvel avenant à l'accord sur le temps de travail, à durée déterminée, prendra effet au 1er juin 2022, et ce jusqu'au 31 mai 2023.

La direction propose donc de renouveler cet avenant à l'accord temps de travail, toujours via 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. Ce nouvel avenant permettra d'accroître le nombre de centres concernés, ainsi que la période de test.

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, 24 magasins se sont portés volontaires pour la mise en place de ce système de temps de travail hebdomadaire. Il s'agit de :

<u>Numéro du Centre</u>	<u>Nom du Centre</u>
0015	Aubagne
1232	Puget sur Argens
0110	Illkirch
0053	Geispolsheim
0125	Bobigny
0111	Osny
0026	Buchelay
0064	Plaisir

Avenant à l'accord sur le temps de travail

WW
3
CB
AM
SA

0102	Balaruc
0184	Les Angles
0892	Saint Dié
0044	Besançon
0001	Englos
0007	Louvroil
0286	Libourne
0074	Merignac
0282	Vénissieux
0156	Crêches sur Saône
0257	La Chapelle sur Erdre
0154	La Roche Sur Yon
0032	Portet sur Garonne
0240	Colomiers
0249	Bain de Bretagne
0223	Thonon-les-Bains
0046	Annecy

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 :

Période de recueil	Paiement des heures supplémentaires
du 01/06/2022 au 19/06/2022	Paie de juin 2022
du 20/06/2022 au 17/07/2022	Paie de juillet 2022

Avenant à l'accord sur le temps de travail

WW
4
CB SA
AM

<u>Période de recueil</u>	<u>Paiement des heures supplémentaires</u>
du 18/07/2022 au 14/08/2022	Paie d'août 2022
du 15/08/2022 au 18/09/2022	Paie de septembre 2022
du 19/09/2022 au 16/10/2022	Paie d'octobre 2022
du 17/10/2022 au 20/11/2022	Paie de novembre 2022
du 21/11/2022 au 18/12/2022	Paie de décembre 2022
du 19/12/2022 au 15/01/2023	Paie de janvier 2023
du 16/01/2023 au 19/02/2023	Paie de février 2023
du 20/02/2023 au 19/03/2023	Paie de mars 2023
du 20/03/2023 au 16/04/2023	Paie d'avril 2023
du 17/04/2023 au 14/05/2023	Paie de mai 2023
du 15/05/2023 au 31/05/2023	Paie de juin 2023

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, sous condition de l'accord explicite et écrit du collaborateur.

Article 2.4 : Durée du travail

À 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, cette S4J sera mise en place en prenant en compte la planification des semaines de travail.

Pour les collaborateurs qui souhaitent bénéficier de S4J durant cette période de test, il sera accordé un minimum de 14 semaines de S4J.

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.

À 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.

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 majorations 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 sur la paie du mois en cours, conformément à l'article 2.1 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 tous les 2 mois pour examiner le suivi de ce test.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2022 jusqu'au 31 mai 2023. À 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.

À SAINGHIN-EN-MÉLANTOIS, le 19 mai 2022

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

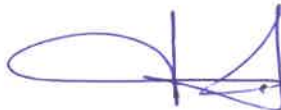
Pour l'UES NORAUTO :

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.

Si je ne souhaite plus bénéficier de l'avantage S4J, j'informerai par mail mon Directeur de centre. Dans un tel cas, je suis informé que mon temps de travail ne sera plus réparti sur 4 jours.

Fait à

le

Mme / M.

Signature