

# Accord d'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail

## ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La société **Phone Marketing Méditerranée**, située, 40 Avenue de Hambourg-13008 Marseille- SAS au capital de 37 000 euros RCS Marseille 325 612 950, représentée par Madame Sandrine Wetter, Directeur des Ressources Humaines d'INTELCIA France, dont fait partie Phone Marketing Méditerranée, ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

Et

L'organisation syndicale **CFDT**, représentée par Madame Liliane Rebout, déléguée syndicale,

L'organisation syndicale **CGT**, représentée par Madame Brigitte Valette, déléguée syndicale,

L'organisation syndicale **UNSA**, représentée par Monsieur Abderraouf Kaafar, délégué syndical,

D'autre part,

**IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMÉNAGEMENT PLURI HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL.**

## PRÉAMBULE

L'entreprise appliquait jusqu'à présent un accord d'entreprise conclu le 7 janvier 2008, auquel ont été adjoints différents avenants. Cet accord, et son dernier avenant, ont été dénoncés début août 2015. Compte-tenu des délais en pareille situation, l'accord de 2008 et l'avenant de 2014 ont continué de produire leurs effets pour une période maximale de 15 mois.

Des négociations se sont alors déroulées et ont permis d'aboutir au présent accord.

Le présent accord étant conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a fusionné sous un seul régime tous les dispositifs d'aménagement du temps de travail et ainsi simplifié les modalités d'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail en créant un dispositif unique, il répond donc aux modalités légales et conventionnelles en vigueur à sa date de signature.

Le présent accord a ainsi trois objectifs principaux :

- ✓ permettre une adéquation entre la répartition du temps de travail au cours de l'année et l'activité par nature fluctuante de l'entreprise,
- ✓ mieux prendre en compte l'articulation entre vie privée et vie professionnelle,
- ✓ rendre plus claire l'utilisation de l'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail.

Le présent accord aménage en conséquence les modalités de répartition annuelle du temps de travail.

## Article 1 - DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES JUSTIFIANT LE RECOURS À L'AMÉNAGEMENT PLURI HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le recours à l'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail répond aux variations inhérentes à l'activité de la société, à savoir, de manière générale, la gestion de la relation client. Ces variations peuvent être saisonnières mais également et surtout liées aux demandes de nos clients compte-tenu soit de la prestation sollicitée, soit de leur propre politique commerciale en matière de cibles, de promotion particulière d'un produit, etc.

C'est un système d'organisation du travail qui répond à la fois aux contraintes organisationnelles et économiques de l'entreprise mais qui permet également sur le plan social de lisser la rémunération fixe sur l'année et à la volonté d'une entreprise socialement responsable.

Les partenaires sociaux reconnaissent que le présent dispositif d'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail est plus favorable que l'application du droit commun lequel conduirait nécessairement, compte tenu des contraintes liées à l'activité de la société et rappelées ci-dessus, à la mise en œuvre de mesures d'adaptation telles que le recours à une activité partielle.

## Article 2 - CHAMP D'APPLICATION

L'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail est applicable à l'ensemble du personnel non cadre de l'entreprise, hors service informatique-service RH-service projet, sous contrat à durée déterminée et indéterminée, disposant d'un contrat de travail à temps complet. Le présent accord n'est pas applicable aux salariés intérimaires.

## Article 3 – DUREE DU TRAVAIL

### 3.1 - Calcul de la durée annuelle du travail

La durée du travail se calcule sur une base annuelle. Elle est fixée à 1607h après déduction des congés payés (soit 1782h avant déduction des congés payés). Il est précisé que cette durée tient compte à hauteur de 7 h de la journée de solidarité en vigueur à la date de signature des présentes.

### 3.2 - Période de référence

La période de référence commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de l'année civile.

### 3.3 – Amplitude de la modulation

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- ✓ L'horaire hebdomadaire minimal en période basse est de 0h de travail effectif (cette limite basse a été définie au regard des contraintes de notre activité. À titre d'exemple : arrêt de la prestation sur demande du client, absence de fichier, incident technique, ...).
- ✓ L'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 40h de travail effectif.

Toutefois, l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé afin de satisfaire aux demandes de production du client. Les heures de dépassement seront alors considérées comme heures supplémentaires et rémunérées ou compensées comme telles.

Par ailleurs, l'entreprise devra s'assurer du respect des contraintes légales tant en terme de durée maximale hebdomadaire que de repos des salariés, de façon à garantir le respect des droits de chacun et la santé de ses collaborateurs.

Pour rappel, à la date de signature du présent accord :

- ✓ La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10h.
- ✓ La durée maximale hebdomadaire de travail est soumise à une double limite :
  - Elle ne peut dépasser 48h sur une même semaine,
  - La durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44h.
- ✓ Le nombre de jours de travail est plafonné à 6 jours par semaine,
- ✓ Le repos entre 2 jours de travail est à minima de 11h consécutives,
- ✓ Le repos hebdomadaire est à minima de 35h, incluant les 11 heures de repos quotidien.

Ces données sont communiquées à titre indicatif. Elles ne constituent pas un élément substantiel de l'accord, les plafonds étant fixés par le code du travail et pouvant être impactés également par la convention collective de l'entreprise.

### 3.4 – Nombre de semaines de travail consécutives de plus de 35h

Un salarié ne pourra être contraint d'effectuer plus de 4 semaines consécutives de plus de 35h de travail effectif. Dès lors qu'un salarié aura effectué plus de 35 heures de travail hebdomadaire sur 4 semaines complètes (du lundi au dimanche) consécutives, il sera planifié 35h ou moins la 5e semaine, sauf s'il est volontaire.

### 3.5 – Limitations temporaires de modulation haute

Les salariés correspondant aux descriptions ci-dessous ne pourront pas se voir imposer des semaines de plus de 35 heures de travail pendant les durées signalées. Ces salariés pourront toutefois se voir proposer des semaines de modulation haute.

- ✓ Toute femme ayant informé la Société de sa grossesse, à compter de son 5e mois de grossesse, et jusqu'à son départ en congé maternité,
- ✓ Toute personne revenant d'un arrêt maladie de plus de 6 mois consécutifs, pendant les 2 mois qui suivent la fin de cet arrêt.

## Article 4 – DÉLAIS DE PRÉVENANCE ET PRIMES DE MODULATION

### 4.1 – Délais de prévenance

Le temps de travail et le planning détaillé seront communiqués aux salariés au plus tard 7 jours calendaires avant leur entrée en application.

Néanmoins, le planning et le volume de travail pourront être modifiés exceptionnellement en raison notamment des fluctuations imprévisibles de l'activité, le traitement dans un délai restreint d'un fichier, la notification inopinée par un client d'un accroissement ou d'une baisse de volumétrie sur une opération confiée, un incident technique....

Ces modifications pourront concerner :

- ✓ La programmation des jours de travail,
- ✓ Le volume ou la répartition des heures travaillées.

Dès lors que ces modifications seraient portées à la connaissance des salariés moins de 7 jours calendaires avant leur entrée en application, elles concerneront en priorité des salariés qui se porteraient volontaires.

Toutefois, si le nombre de salariés volontaires n'était pas suffisant au regard du plan de production, ces modifications pourront s'appliquer à un nombre supérieur de salariés. Ces salariés, appelés à moins de 7 jours calendaires à modifier la programmation des jours de travail et/ou le volume ou la répartition des heures travaillées, ne subiront cette situation qu'au maximum 4 fois par an.

Enfin, en cas d'incident technique, la Société ne pourra pas placer les collaborateurs en modulation dite basse le premier jour de l'incident sur ce motif, mais seulement à compter du lendemain si l'incident n'est pas entièrement résolu. Les heures éventuellement non travaillées (mais payées) le jour de la panne n'impacteront donc pas le compteur de modulation.

#### **4.2 – Primes de modulation**

Si le délai de prévenance est inférieur à 7 jours calendaires, une majoration appelée « prime de modulation » sera versée. Le montant de cette prime sera de :

- ✓ 10 % du taux horaire brut de base des heures déprogrammées ou ajoutées si le délai de prévenance est inférieur à 7 jours calendaires mais d'au moins 4 jours ouvrés,
- ✓ 15 % du taux horaire brut de base si le délai est inférieur ou égal à 3 jours ouvrés.

### **Article 5 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **5.1 – Définition :**

Constituent des heures supplémentaires :

- ✓ les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire de travail définie à l'article 3.3, soit 40 heures,
- ✓ les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie à l'article 3.1, soit 1607 heures.

#### **5.2 – Paiement des heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation :**

Les heures supplémentaires hebdomadaires réalisées au-delà de la durée définie à l'article 3.3, soit 40 heures, feront l'objet d'une majoration de 25% du taux horaire de base.

Elles seront rémunérées avec le salaire du mois suivant, compte tenu des impératifs pratiques de recueil des données et d'établissement de la paie. Elles seront imputées sur le contingent d'heures supplémentaires.

#### **5.3 – Traitement des heures effectuées au-delà de la limite annuelle**

Lorsque les variations de la charge de travail au cours de l'année ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail fixé à l'article 3.1, soit 1607 heures, les heures excédentaires effectivement accomplies au-delà de ce volume annuel, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires, feront l'objet d'une majoration conformément aux dispositions légales. Les éventuelles heures indemnisées au titre d'une activité partielle selon l'article 6 ne seront pas majorées.

Ces heures supplémentaires seront payées ou programmées en jours et heures de repos au plus tard à la fin du 2<sup>e</sup> mois qui suit la clôture de la période (soit fin février en année courante) compte tenu des délais nécessaires à la collecte des données, leur vérification et traitement en paye. Les majorations relatives à ces heures supplémentaires seront appliquées de la même façon si elles sont transformées en jours et heures de repos.

### **Article 6 - RECOURS AU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE**

En cas d'arrêt ou de très forte diminution de la production sur une période ne pouvant être compensée sur la période annuelle par des périodes de modulation haute, la société se réserve la possibilité d'avoir recours au dispositif d'activité partielle. Elle procédera à l'information et la consultation du Comité d'Entreprise selon les dispositifs légaux.

### **Article 7 - REMUNERATIONS**

Afin d'éviter toute variation de rémunération liée aux périodes de haute et de basse activité, le salaire de base sera indépendant de ces périodes. La rémunération sera donc lissée sur l'année.

Les salariés seront ainsi rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois complet.

La rémunération variable n'est pas intégrée dans la base de calcul de la rémunération moyenne.

Les facteurs autres que la modulation haute ou basse pourront impacter la rémunération mensuelle, par exemple, toute absence non rémunérée.

### **Article 8 – ARTICULATION VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE**

En cours d'année, un salarié qui disposerait d'un compteur d'heures de modulation suffisant pourra bénéficier des 3 dispositifs suivants, selon sa situation :

- ✓ En cas d'absence non autorisée d'un salarié sur une durée au plus égale à 7 heures, ce salarié pourra demander, sur le mois de l'absence et par écrit, que cette absence soit décomptée de son compteur de modulation aux conditions suivantes :
  - Le compteur positif de modulation du salarié, arrêté à la fin du mois précédent l'absence, doit contenir au minimum le nombre d'heures de cette absence non autorisée,
  - Ce dispositif ne peut être utilisé qu'entre février et octobre inclus,
  - Ce dispositif ne peut être utilisé que 2 fois dans l'année, quel que soit le nombre d'heures de chaque demande pour un total maximum de 7 heures.

Par exemple : un salarié ayant un compteur de modulation positif de 8 heures à fin janvier a **une** absence non autorisée de 5 heures en février. Il peut demander au plus tard le 28 février à ce que ces 5 heures d'absence soient décomptées des 8 heures cumulées dans son compteur de modulation. Il peut utiliser ce dispositif une 2<sup>e</sup> fois avant fin octobre pour 2 heures maximum mais pas de 3<sup>e</sup> fois, même si le total des 2 absences non autorisées est inférieur à 7 heures.

Néanmoins, ce dispositif ne contrevient pas au fait que cette absence reste une absence injustifiée et susceptible d'être traitée comme telle, même si elle a été imputée sur le compteur de modulation.

- ✓ - Pour les salariés affectés à l'opération Orange, et pendant toute la durée de leur affectation à cette opération : un salarié peut demander à bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée non travaillée dont les heures sont décomptées de son compteur de modulation aux conditions suivantes :
  - Le compteur positif de modulation du salarié, arrêté à la fin du mois précédent l'absence, doit contenir au minimum le nombre d'heures de cette absence,
  - La demande doit être transmise par écrit à sa hiérarchie au moins 1 semaine avant la date prévue pour l'absence,
  - Ce dispositif est limité à 5 % de l'effectif par date demandée. Par exemple, si l'effectif du site affecté à l'opération Orange est de 100 salariés, seuls les 5 premiers salariés à faire une demande seront satisfaits,
  - Un salarié ne peut pas faire plus de 3 demandes de ce type par an, même s'il demande une demi-journée à chaque fois.

- Pour les salariés affectés à d'autres opérations, et pendant toute la durée de leur affectation à ces opérations, de telles demandes seront à formuler au supérieur hiérarchique, sous les mêmes conditions que ci-dessus. Le supérieur hiérarchique étudiera avec bienveillance la demande et s'efforcera d'y apporter une réponse positive si la prévision d'activité lui permet de le faire.

- ✓ Pour les salariés affectés à l'opération Orange, et pendant toute la durée de leur affectation à cette opération : un salarié peut demander à bénéficier du dispositif suivant :

En fonction du compteur de modulation arrêté à fin novembre de chaque année pour chaque collaborateur, une partie des heures réalisées au-delà d'une moyenne hebdomadaire de 35 heures est bloquée dans le compteur de modulation jusqu'au 31 décembre selon le tableau ci-dessous. Cette règle ne s'appliquera toutefois pas en cas d'incident technique non résolu sur une même journée, ni en cas de baisse de la commande du client sur décembre de plus de 20 % par rapport à la commande pour novembre.

Nombre d'heures positives dans le compteur individuel arrêté à fin novembre	heures bloquées dans le compteur jusqu'au 31 décembre
Supérieur à 0 et inférieur ou égal à 21 heures	100 %
Supérieur à 21 heures et inférieur ou égal à 50 heures	21 heures
Supérieur à 50 heures et inférieur ou égal à 100 heures	50 heures
Supérieur à 100 heures	100 heures

## Article 8bis – FONCTIONNEMENT DU COMPTEUR DE MODULATION ET INFORMATION DES SALARIÉS

### 8bis.1 Vocabulaire

- ✓ Congés payés : sur autorisation préalable, selon définition légale,
- ✓ Autres congés : (payés ou non selon les cas) : sur autorisation préalable, correspondant aux cas d'absences prévues par la loi ou par la convention collective ou par un accord de l'entreprise (mariage, décès, enfant malade, congés sans solde ...)
- ✓ Absences non payées : absences injustifiées, retards, mises à pied, congé parental, congé sabbatique, préavis non payé...
- ✓ Absences payées : sur autorisation ou information préalable selon les cas : formation, visite médicale, préavis payé...
- ✓ Absence médicale : dûment justifiée dans les délais prévus par un arrêt de travail, correspond aussi aux congés maternité, pour naissance, paternité, accident de trajet ou du travail...

## **8bis.2 Information**

Pour faciliter la compréhension des salariés, des fiches explicatives seront réalisées par la Direction. Les signataires du présent accord pourront être sollicités sur la réalisation de ces fiches.

## **Article 9 – EMBauchES ET RUPTURES DE CONTRATS DE TRAVAIL EN COURS DE PERIODE**

Lorsque le salarié est embauché ou que son contrat de travail est rompu en cours de période de référence, il est effectué une régularisation au prorata-temporis.

Le volume annuel d'heures de travail fixé à l'article 3.1 est alors calculé au prorata du temps de présence du salarié durant la période de référence.

Les heures effectivement accomplies en excédent de ce volume annuel d'heures de travail ainsi proratisé feront l'objet d'un traitement majoré conformément aux dispositions légales. Elles seront payées lors de l'établissement du dernier bulletin de salaire en cas de rupture du contrat de travail ou traitées comme pour l'ensemble des salariés présents en cas d'embauche en cours de période.

## **Article 10 - CONGES PAYES**

### **10.1 – Période d'acquisition des congés**

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1<sup>er</sup> janvier pour se terminer le 31 décembre.

### **10.2 – Période de prise des congés**

Dans l'hypothèse où les périodes de suractivité notamment ne permettront pas la prise des congés pendant la période de référence, les congés payés pourront être pris pendant l'année N+1 jusqu'au 31 décembre dans la limite d'un report de 10 jours.

Les jours de congés payés pris au-delà de la période de référence seront rémunérés avec le salaire du mois considéré.

## **Article 11 - DIVERS**

### **11.1 – Entrée en application**

Le présent accord est applicable à partir du 1er novembre 2016.

### **11.2 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues ci-après.

### **11.3 Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **11.4 Suivi du présent accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, notamment à l'occasion d'une réunion du Comité d'Entreprise, pour faire un bilan de l'application de la modulation sur l'exercice précédent en étudiant en tant que de besoin les éventuelles problématiques qui auraient été rencontrées.

### **11.5 Dénonciation de l'accord**

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

L'accord demeurera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions et dans la limite d'un an à compter de la date d'effectivité de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord, à l'expiration du dit délai, cesseront de produire leurs effets.

### 11.6 Dépôt légal, formalités et publicité

Le présent accord est déposé à l'initiative de la Société à la DIRECCTE ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Il en est remis un exemplaire à chaque signataire.

Il est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou mis à disposition sur l'Intranet de la Société.

Fait à MARSEILLE, en 6 originaux le 28 octobre 2016

Pour la Société

Sandrine Wetter



Pour le syndicat CFDT

Liliane Rebout



Pour le syndicat CGT

Brigitte Valette

Pour le syndicat UNSA

Abderraouf Kaafar

