

## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA SEMAINE DE TRAVAIL DE TRENTE-DEUX HEURES

ENTRE :

La Société J'ARTICULE représentée par *le gérant*, en sa qualité de Gérant, SAS au capital de 8 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des sociétés sous le numéro 443 751 557- RCS Lyon, dont le siège social est situé 11 quai Rambaud – 69002 LYON.

D'UNE PART,

ET,

Madame XXXXXXXXX, demeurant XXXXXXXX, spécialement habilitée par les membres du personnel, statuant à la majorité des deux tiers lors du scrutin du 21/10/2022 dont le procès-verbal est annexé au présent accord.

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

## **PREAMBULE**

---

La politique sociale de l'entreprise est guidée depuis plusieurs années par le souci d'assurer auprès de l'ensemble des collaborateurs un véritable bien-être au travail tout en préservant la compétitivité économique de l'entreprise.

La notion de bien-être au travail est un concept englobant qui fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail.

Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit, en outre, par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise.

Aussi, la Direction est convaincue que cette approche sociale, reposant sur le bien-être au travail, développera dans l'entreprise une conception de l'efficacité et de la performance respectueuse de la santé de ses salariés, favorisant leur motivation et leur implication dans le travail et contribuant à l'épanouissement professionnel des salariés tout en améliorant l'ambiance de travail au sein des équipes.

Convaincue du bien-fondé de cette approche, la Direction a pris la décision de faire un pas supplémentaire en instituant un nouveau rythme de travail en passant de 35 heures à 32 heures.

C'est dans ce contexte, et guidées par cette approche sociale, que les Parties ont convenu ce qui suit :

## **#1 – CLAUSES GENERALES**

---

### **Article 1 - Champ d'application du présent accord**

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la durée du travail au sein de la société J'ARTICULE, ainsi que des modalités de prise de différents congés légaux existants au sein de l'entreprise.

Il s'applique à l'ensemble du personnel de la société, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

En revanche, sont exclus du champ d'application du présent accord, les salariés relevant du statut de Cadre dirigeant tel que défini par l'article L.3111-2 du Code du travail, c'est-à-dire ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de la société J'ARTICULE.

### **Article 2 – Dénonciation d'usages/substitution**

La prise d'effet du présent accord emporte dénonciation de tous les usages en vigueur ayant la même cause ou le même objet, et ayant existé auparavant.

A sa date effective de prise d'effet, le présent Accord se substituera à toutes autres dispositions existantes jusqu'alors. Il se substituera également à toutes dispositions antérieures, ayant même cause ou objet, s'entendant par thème, ayant pu résulter d'accords d'entreprises ou atypiques, quels qu'ils soient, en vigueur et s'appliquant au personnel de la société J'ARTICULE.

### **Article 3 – Primauté sur les conventions ou accords de branche**

Conformément aux dispositions légales en vigueur (articles L.2253-1 à -3 du Code du travail), le présent accord d'Aménagement du Temps de Travail prime sur les dispositions conventionnelles de branche régissant ce domaine, et peut donc comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu de la convention collective de branche qui lui est applicable, à l'exception des matières limitativement visées au 6° de l'article L.2253-1 du Code du travail.

Le présent accord vise ainsi à adapter les stipulations de la convention collective de la Publicité (IDCC 3073), applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci.

## **Article 4 – Les congés annuels payés**

### **4-1 - Période de référence et de prise des congés**

Malgré l'aménagement du temps de travail instauré par le présent accord, la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés (année N) demeure celle prévue par le Code du travail, à savoir celle allant du 1er juin au 31 mai.

### **4-2 - Possibilités de report des congés payés**

**Principe** Les droits annuels à congés doivent être soldés au plus tard le 30 avril de l'année suivant l'année d'acquisition (N+1) par la prise effective des congés ; à défaut, les jours afférents ne donnent lieu ni à report, ni à indemnité compensatrice dès lors que le salarié aura été mis en demeure de prendre ses congés préalablement.

Exemple 1 : Si le salarié a acquis 30 jours entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022, il peut prendre ses congés jusqu'au 30 avril 2023.

**Exceptions** Toutefois le report est possible dans les cas expressément autorisés par la Loi dont le retour d'un congé de maternité ou d'adoption et, au titre du présent accord, dans la limite de l'année civile suivante, dans les hypothèses ci-après :

1- défaut de prise de la totalité du congé acquis, pour des raisons d'organisation ou de bon fonctionnement des services et à la demande de l'employeur ;

2- pour les salariés connaissant des contraintes géographiques particulières pour se rendre dans leur pays d'origine ou les territoires ultra-marins nationaux, la possibilité de report est alors limitée à trois semaines ;

En toutes éventualités, les congés reportés seront payés au salarié sur la base de la rémunération lissée et applicable au moment de la prise du congé reporté.

Par rémunération lissée, il faut entendre la rémunération mensuelle de base des salariés (hors éventuelle prime sur objectif et/ou rémunération variable) assurée aux intéressés, identique d'un mois sur l'autre, indépendante du nombre de jours de travail et de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Exemple 2 : Si le salarié a acquis 30 jours entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022, et qu'il n'a pris que 20 jours avant le 30 avril 2023, en raison d'une nécessité d'organisation de son service et à la demande de l'employeur, il peut donc reporter ses 10 jours de congés jusqu'au 31 décembre 2023.

### **4.3 - Prise de congés par anticipation**

On entend par « prise des congés par anticipation », la possibilité de prendre des congés déjà acquis pendant l'année d'acquisition, après accord préalable de la Direction. On trouve plusieurs cas de figure :

1. Un salarié n'ayant pas de congés acquis, ne peut prétendre à des « congés par anticipation » et ne pourra que solliciter un congé sans solde.
2. Un salarié ayant une ancienneté supérieure ou égale à 1 an, le nombre de jours congés pouvant être pris par anticipation est plafonné à 15 jours.
3. Un salarié ayant une ancienneté inférieure à 1 an pourra prendre des jours par anticipation, mais dans la limite de 7,5 jours, sous réserve qu'il les ait acquis.
4. Un salarié entrant, c'est à dire avec une ancienneté inférieure à 6 mois, la prise de congés sera prioritairement sans solde, ou dans la limite de 3,5 jours, sous réserve qu'il les ait acquis.

## **Article 5 – Définition du temps de travail effectif et des heures supplémentaires**

### **5-1 - Notion de temps de travail effectif**

Au titre du présent accord, la durée du travail s'apprécie dans tous les cas en référence à la réalisation d'un temps de travail effectif.

Pour cela, les parties conviennent de s'en référer à la définition légale donnée par l'article L.3121-1 du Code du Travail selon lequel :

***« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »***

En conséquence, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, notamment, l'ensemble des congés payés, les temps de pause y compris déjeuner, les temps de trajet habituels domicile/travail, certains temps de formation hors plan de formation, etc.

En cas de difficulté les parties se reporteront aux précisions de la loi ou, à défaut, à la jurisprudence en vigueur dans ce domaine.

## **5-2 - Définition des heures supplémentaires**

Conformément à la jurisprudence constante, il est rappelé que seules sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures accomplies à la demande et pour le compte de l'employeur, ou à tout le moins avec son accord implicite c'est à dire avec une connaissance exacte de ce temps de travail accompli au delà des horaires habituels.

## **5-3 – Fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires**

En application des dispositions de l'article L.3121-33 I-2e du Code du Travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé au sein de l'entreprise à 225 h annuelles.

Par ailleurs, et en application des dispositions de l'article L.3121-33 II-2e du Code du Travail, le paiement des heures supplémentaires accomplies par le salarié et des majorations afférentes, peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement équivalent.

## **Article 6 – Les modalités d'organisation de la « semaine de travail de trente-deux heures »**

Sont concernées par les dispositions du présent chapitre, les salariés non-cadres affectés aux services suivants :

- Pôle Solutions
- Pôle Contenus
- Pôle Design

Ainsi que l'ensemble des Salariés Cadres ne disposant pas d'une complète autonomie dans leur emploi du temps et dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

## **6-1 - La « semaine de travail de trente-deux heures »**

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la durée conventionnelle du travail au sein de l'entreprise sera ramenée à 32 h par semaine, soit une durée de 1 460 heures de travail effectif par an, sur une période de référence de 12 mois correspondant à l'année civile.

Pour ces catégories de personnel, il sera fait application des modalités spécifiques d'organisation de la durée du travail visant à ramener à 32 h en moyenne la durée du travail au sein de l'entreprise.

Cette durée s'entend pour un droit intégral à congés payés et journée de solidarité prise en compte et hors congés conventionnels éventuels pour ancienneté.

## **6-2 – Durée hebdomadaire du travail**

Il est convenu que cette forme d'aménagement du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité de l'entreprise et, notamment aux souhaits de permettre à ses salariés d'améliorer la qualité de vie au travail, dont le passage au 32 heures hebdomadaires est une illustration.

## **6-3 – Principe de la répartition du travail sur plusieurs semaines**

Au regard du souhait organisationnel susvisé, les parties au présent accord conviennent de recourir, en application de l'article L.3121-44 du Code du travail, à une organisation cyclique du temps de travail, basée sur des horaires hebdomadaires différents et ce sur une période de plusieurs semaines, selon un système équivalent à l'ancien dispositif légal des « cycles de travail ».

Le temps de travail s'organise ainsi sur une période donnée de plusieurs semaines, période au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant un nombre d'heures de travail supérieur à la limite conventionnelle de 32 h et celles comportant un nombre plus faible d'heures se compensent ainsi entre elles.

Ainsi, sur un cycle de base de 2 semaines, les salariés travailleront :

- une semaine 35 heures effectives, à raison de 5 journées de 7 heures de travail effectif
- une semaine 28 heures effectives, à raison de 4 journées de 7 heures de travail effectif.

Soit une durée moyenne sur le cycle de 32,5 h effectives.

Toutefois, afin notamment de tenir compte des congés payés et des jours fériés tombant sur des jours ouvrés dans le cadre d'un cycle de base de 2 semaines, ce cycle pourra être modifié et être porté à 6 semaines maximum, et un compteur de temps de travail effectif sera mis en place pour comptabiliser le nombre d'heures de travail effectif sur chaque semaine composant le cycle.

Chaque période est ainsi organisée de telle façon à ce que la durée moyenne hebdomadaire sur le cycle soit de 32,5 heures.

## **6-4 - Attribution de « jours de direction »**

Le fonctionnement par cycle sur une durée moyenne de 63 h effectives, crédite mécaniquement 1 heure par cycle au bénéfice de la société :

- 9 jours de 7 heures, soit 63 heures travaillées pour 2 semaines de 32 heures, soit 64 heures rémunérée.

En contrepartie, il est décidé que 3 (trois) journées par an de temps collectif seront positionnés par la direction sur des jours normalement non travaillés.

Ils seront définis arbitrairement par la direction au cours de l'année, moyennant un délai de prévenance de 6 (six) semaines (3 cycles) pour permettre à chaque salarié de s'organiser.

Ils pourront être positionnés sur un autre jour que celui habituellement non travaillé en fonction des nécessités organisationnelles.

En l'état, le nombre de cycles impacté par le nombre de jours posés se verront retirés leur journée non travaillée au profit d'une journée de travail classique.

#### **6-5 – Durée du travail et période de référence**

La durée maximale de la période correspond à une période maximale de 6 semaines, étant précisé que les périodes pourront toutefois varier entre deux et 6 semaines.

Sur la période globale d'un an, les plannings seront établis, afin de respecter une durée moyenne de 32 heures hebdomadaire, selon les modalités exposées ci-dessus.

#### **6-6 – Heures supplémentaires**

Comme indiqué précédemment, la durée moyenne par période de référence annuelle est fixée à 32 heures.

Toutefois, si par extraordinaire, la durée moyenne sur cette période dépasse la durée légale de travail à l'issue de la dite-période, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

La Direction rémunérera alors les heures supplémentaires accomplies, avec les majorations afférentes.

#### **6-7 – Calendrier prévisionnel et délais de prévenance en cas de modification des horaires de travail**

La répartition du temps de travail, sur la période de référence, fait l'objet d'un calendrier prévisionnel.

Un calendrier mensuel des jours de travail et des horaires est affiché au plus tard le 15 du mois précédent.

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel sont communiquées aux salariés concernés au plus tard dans les 3 jours calendaires qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Toutefois, en cas d'absence imprévue d'un salarié à un poste nécessitant obligatoirement son remplacement, ou autres situations exceptionnelles nécessitant

une modification dans un délai réduit, le calendrier prévisionnel pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve d'un délai de prévenance au plus tard d'un jour franc.

En cas de nécessité impérative, la modification du planning pourra être faite par la Direction sans délai de prévenance.

### **6-8 - Absences**

En cas d'absences justifiées, notamment pour des raisons médicales, et ouvrant droit à un complément d'IJSS, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence.

Pour autant, les heures ainsi comptabilisées ne seront pas qualifiées de temps de travail effectif, à l'exception des absences assimilées légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif.

L'absence sera indemnisée sur la base de la rémunération lissée.

### **6-9 - Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

En application de l'article L.3121-44 du Code du travail, les variations d'horaires et de durée de travail pourront être effectuées dans la limite haute de 42 heures hebdomadaires maximum.

Aussi, seules seront considérées comme des « heures supplémentaires » les heures effectuées au-delà de 1 460 heures par an, ou au-delà de 42 heures sur une semaine isolée, conformément aux dispositions de l'article L.3121-41 du Code du travail.

### **6-10 - Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle de base des salariés (hors éventuelle prime sur objectif et/ou rémunération variable) sera lissée, de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle identique d'un mois sur l'autre, indépendante du nombre de jours de travail et de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Cette rémunération mensuelle lissée s'appliquera donc également pour les mois concernés par la prise de « jours de direction », selon les modalités prévues à l'article 6-4.

### **6-11 – Prise en compte pour la rémunération des salariés des absences et des arrivées ou des départs en cours d'année.**

Les absences justifiées pour des raisons médicales et ouvrant droit à un complément de salaire seront prises en compte pour le calcul de la durée annuelle de travail, et

chacune de ces absences sera prise alors en compte pour le nombre d'heures que le salarié aurait dû travailler.

En revanche, les absences injustifiées, ou ne faisant pas l'objet d'un maintien ou d'un complément de salaire ne seront pas pris en compte pour le calcul du temps de travail effectif.

Les salariés entrant en cours d'année se verront préciser dans le contrat de travail la durée effective de travail qu'ils devront accomplir, en fonction de la date du début de travail et des droits à congés payés qu'ils auront acquis.

Pour les salariés quittant l'entreprise, un point sera effectué lors de la notification de la rupture.

Si le salarié a perçu une rémunération supérieure à la durée effective de travail accompli sur la période antérieure à la notification de la rupture, une régularisation pourra être effectuée sur le temps de préavis, ou si cela n'est pas possible, sur le solde de tout compte.

Si au contraire le salarié a perçu une rémunération inférieure au nombre d'heures de travail réellement effectuées, ces heures lui seront payées soit au taux normal (si inférieur à 32 h en moyenne sur la période) soit au taux majoré (si le nombre d'heures effectuées est en moyenne supérieur à 32 h sur la période considérée).

### **Article 7 – Qualité de Vie au Travail et équilibre du salarié**

Il est rappelé que les salariés devront veiller au respect de la bonne articulation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Dans l'hypothèse où ça ne serait pas le cas, le salarié concerné s'engage à en informer immédiatement la Direction. Pour préserver la santé et la sécurité du salarié, il pourra être décidé de mettre un terme au dispositif.

### **Article 8 – Le principe de maintien de salaire**

Le salaire versé pour l'ensemble du personnel correspondant à une durée hebdomadaire de 35 heures sera maintenu lors du passage aux 32 heures hebdomadaires, augmentant de fait le taux horaire de l'intéressé.

## **Article 9 – Situations particulières - Apprentis, alternants, contrat de professionnalisation et stagiaires**

Les apprentis, alternants et contrat de professionnalisation sont soumis à des dispositions législatives et réglementaires spécifiques sur la durée du travail, en lien en outre avec la formation suivie.

Par conséquent, la semaine de 4,5 jours (et la réduction corrélative de la durée du travail à 32 heures hebdomadaires) ne leur est pas applicable.

Enfin, les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux stagiaires.

## **#2 – CLAUSES FINALES**

---

### **Article 10 – Suivi de l'application de l'accord**

Une commission de suivi est chargée de veiller à l'application et à la mise en œuvre du présent accord, notamment en ce qui concerne :

- La mise en œuvre des modifications de plannings de travail
- Le respect des durées du travail
- Le respect du droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail.

Cette commission de suivi pourra proposer toute mesure d'ajustement au regard des éventuelles difficultés rencontrées.

La commission se réunit au moins une fois par an, et établira un rapport de synthèse. Ce rapport fera en outre des propositions de modification de l'accord et des actions à engager pour permettre à la fois d'améliorer les dispositions actuelles pour parvenir à un équilibre encore amélioré entre vie professionnelle / vie personnelle et l'organisation des horaires.

La commission de suivi sera composée du gérant ou de son représentant, d'une part, et du salarié représentant ses collègues pour la signature du présent contrat.

### **Article 12 – Durée d'application**

Le présent accord s'applique à compter du 01/01/2023 et pour une durée indéterminée.

### **Article 13 – Clause de rendez-vous**

Tous les 3 ans à la fin du premier semestre de l'année civile, l'employeur invitera les éventuelles organisations syndicales et représentants des salariés à une réunion en vue de réaliser un bilan général de la mise en œuvre du présent accord et, le cas échéant, de préparer les modifications ou compléments à prévoir dans la prochaine version de l'accord qui sera mis en place au sein de l'entreprise.

Compte tenu de la date d'engagement des négociations et de la signature du présent accord, le 1er rendez-vous prévu à cet effet aura lieu avant la fin du premier semestre 2023.

### **Article 14 – Révision**

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 45 JOURS à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 45 jours après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

### **Article 15 – Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé, en tout ou partie, par l'une ou l'autre des parties signataires à tout moment par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter la procédure prévue respectivement par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Dans ce cas, une nouvelle négociation s'engagera immédiatement, à la demande de l'une ou l'autre des parties intéressées et ce dès le début du préavis de 3 mois.

Par « partie » au sens du présent article, il y a lieu d'entendre d'une part la société J'ARTICULE, et d'autre part, au moins les 2 tiers des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve à cet accord.

Par application de l'article L.2261-10 du Code du travail l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Article 12 – Entrée en vigueur - Publicité - Dépôt**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord a été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Le résultat du vote des salariés a fait l'objet d'un procès-verbal annexé au présent accord et qui sera joint à l'accord lors de l'accomplissement des formalités de dépôt décrites ci-après.

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des salariés.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sous forme dématérialisée sur la plate-forme « Télé Accords ».

Un exemplaire papier sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Lyon.

L'existence de cet accord collectif figurera aux emplacements réservés à la communication avec le Personnel au sein de la Société.

Cet accord peut être consulté par chaque salarié auprès de la Direction.

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord fera l'objet d'une publication dans une base de données nationale.

Il prendra effet à compter du 01/01/2023.

Fait à Lyon, le 21/10/2022

En 3 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties et un exemplaire pour les formalités de dépôt.

Pour la Société J'ARTICULE,	Pour les salariés
XXXX XXXX - Gérant	XXXX XXXX - Salariée